

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2009

Barbora Burkovičová

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a agentura práce

Disabled people employment and a job agency

Student : Barbora Burkovičová

Vedoucí diplomové práce : prom.prav Pavel Godický

Ostrava 2009

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu a další prameny. Přílohy mi dané k dispozici jsou použity v původní podobě.

Ostrava, 22.4.2009

Barbora Burkovičová

OBSAH

Úvod	1
1 PRÁVNÍ ÚPRAVA V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZP	3
1.1 Osoba se zdravotním postižením	5
1.1.1 Definice osoby se zdravotním postižením	5
1.1.2 Prokazování statutu osoby se zdravotním postižením	5
1.1.3 Zaměstnávání zdravotně postižených osob	5
1.2 Právo na zaměstnání a rovné zacházení.....	6
1.3 Zaměstnávání zdravotně postižených občanů	7
1.3.1 Pracovní poměr	7
1.3.2 Odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením	7
1.3.3 Povinnosti zaměstnavatelů	8
1.4 Státní politika zaměstnanosti – státní instituce	9
1.4.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	9
1.4.2 Úřady práce	10
1.4.3 Posudková činnost	10
1.5 Aktivní politika zaměstnanosti	12
1.5.1 Rekvalifikace osob se zdravotním postižením	13
1.5.2 Investiční pobídky	14
1.5.3 Veřejně prospěšné práce	15
1.5.4 Společensky účelná pracovní místa	16
1.5.5 Příspěvek na zapracování	17
1.5.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	17
1.6 Další opatření státní politiky zaměstnanosti	18
1.6.1 Pracovní rehabilitace	18
1.6.2 Chráněná pracovní místa	19
1.6.3 Chráněná pracovní dílna	20
1.6.4 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením	20
1.7 Poskytování výhod zaměstnavatelům.....	22
1.7.1 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	22
1.7.2 Sleva na dani	23
1.7.3 Zvýhodnění v obchodní veřejné soutěži	23
1.8 Zprostředkování zaměstnání	24

1.8.1 Zprostředkování zaměstnání úřady práce	24
1.8.2 Zprostředkování zaměstnání agenturou práce	26
2 ANALÝZA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OZP U AGENTURY PRÁCE	28
2.1 Představení agentury práce	28
2.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením do roku 2004	30
2.3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením od roku 2005	32
2.3.1 Zjištění povinného podílu OZP.....	34
2.3.2 Vztah mezi agenturou práce, uživatelem a zaměstnancem...	36
2.3.3 Vztah mezi agenturou práce, uživatelem a úřadem práce	38
2.3.4 Vztah mezi agenturou práce, uživatelem a pracovníkem se ZP	38
2.3.5 Odebírání výrobků či služeb	39
2.3.6 Informovanost o statutu osoby se ZP	41
2.3.7 Zainteresovanost uživatelů na zaměstnávání osob se ZP	42
2.3.8 Vyhledávání postižených ve spolupráci se státními orgány	43
2.3.9 Spolupráce se sdruženími postižených	44
3 ZHODNOCENÍ MOŽNOSTÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OZP AGENTUROU PRÁCE	49
3.1 Nevýhody zaměstnávání OZP agenturou práce	49
3.1.1 Nemožnost uzavírat dohody o provedení práce	49
3.1.2 Znevýhodněné postavení agentury práce mezi zaměstnavateli	50
3.1.3 Nemožnost ovlivnit rozhodování klientů-uživatelů	52
3.1.4 Nemožnost zjistit statut osoby se ZP	53
3.1.5 Nemožnost využívat náhradní plnění	54
3.1.6 Povinný odvod zvyšující neúměrně náklady agentury práce	54
3.1.7 Hlášení volných pracovních míst úřadu práce	55
3.2 Výhody zaměstnávání OZP agenturou práce	55
3.3 Zhodnocení alternativ pro plnění povinnosti zaměstnávat OZP	56
3.4 Výběr nejvhodnější alternativy povinnosti zaměstnávat OZP	57
3.5 Odhad na rok 2009	58
Závěr	59
Seznam použité literatury	60
Seznam zkratk	62
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	63
Seznam příloh	64

Úvod

Zdravotně postižení lidé jsou jedni z nás. Každému z nás se může během života stát, že vlivem nehody nebo onemocnění se stane zdravotně postiženým. A každý z nás si při této představě jistě uvědomí, že by byl nerad vyřazen z běžného života. To je však u této skupiny občanů běžné.

Spousta lidí nerozlišuje, jestli jsou "postižení lidé" postiženi psychickým nebo fyzickým handicapem. Často ve svých soudech házejí do jednoho pytle vozíčkáře, který u nehody přišel o nohy nebo je částečně ochrnutý, ale jinak - psychicky a intelektuálně - je na tom stejně nebo dokonce lépe než většina společnosti, a člověka, který je z nějakých důvodů mentálně zaostalejší. Málokdo si uvědomí, že třeba člověk na vozíčku, který byl před nehodou nebo nemocí špičkovým manažerem, vědcem nebo IT specialistou, má tytéž schopnosti i nadále. Zdravotní postižení rozhodně nemůže být důvodem k vyřazení z produktivního života. Také tyto občany ovlivňují hrubý domácí produkt a spolupodílejí se na tvorbě společenského bohatství. Postižení jsou plnoprávní a pro společnost přínosní stejně, jako ostatní občany. Proto by s nimi mělo být zacházeno stejným způsobem.

Zdravotně postižení lidé jsou znevýhodněni v mnoha oblastech společenského života. Asi nejzásadnější oblastí, kde je stále velký prostor pro zlepšování, je trh práce. V naší společnosti přetrvává povědomí, že zdravotně postižení lidé mají pracovat v chráněných dílnách a na jiných, k tomuto účelu vyhrazených místech. Mnozí z nich však aktivně usilují o získání zaměstnání právě mimo chráněné dílny. Zaměstnání, v němž by mohli uplatnit plně své schopnosti a dovednosti. Ve většině případů však narážejí na nezáměr zaměstnavatelů, často upřednostňující pro svá volná pracovní místa zaměstnance bez postižení, i když by danou pozici stejně - nebo dokonce lépe - vykonával zájemce se zdravotním postižením. Pracovní integrace je pro tyto občany velmi důležitá. Potřebují cítit, že jsou stále potřební a užiteční.

Konkurenční prostředí vyvíjí na zaměstnavatele neustálý tlak, jsou nuceni snižovat náklady, což jde často proti potřebě přizpůsobit pracoviště a pracovní rytmus určující produktivitu práce potenciálním - zdravotně postiženým - zaměstnancům.

Státní instituce podporují zdravotně postižené dvěma hlavními způsoby : finanční dotací při zřizování a provozu chráněných dílen a pracovních míst, a dále zákonnou povinností zaměstnavatelů zaměstnávat určité procento osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců či odvodem peněz, pokud stanovené procento nedodrží.

Vedle státní pomoci značně vypomáhají zdravotně postiženým nestátní neziskové organizace. Zejména při hledání nového pracovního místa a udržení jejich pracovních návyků. Přispívají tak k začlenění zdravotně postižených osob do naší společnosti.

Zvláštní skupinou zaměstnavatelů jsou agentury práce, které fungují jako dodavatelé práce. V roce 2004 a 2006 začaly platit nové normy upravující pracovněprávní vztahy - zákon o zaměstnanosti a zákoník práce, což od základu změnilo jejich působení na trhu práce. Kromě povinných tříletých licencí a speciální úpravy dočasného přidělování zaměstnanců, které bylo současně zakázáno ostatním subjektům, vymezila pouze dva druhy pracovněprávního vztahu používaného agenturami práce. Pracovní smlouvy a dohody o pracovní činnosti se staly jedinými povolenými instituty v trojúhelníku vztahů agentura práce – uživatel služby z řad podniků – zaměstnanec agentury práce. Agentury práce uzavírají smlouvy nebo dohody také se zdravotně postiženými uchazeči o zaměstnání. Jednak pro vlastní potřebu, jednak na základě poptávky jednotlivých zaměstnavatelů.

Cílem této diplomové práce je na základě aktuální právní úpravy analyzovat možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením agenturou práce, a zhodnotit výhody a nevýhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro agentury práce, a to s podmínkou minimalizace nebo úplným odbouráním povinných odvodů státu.

Pro zpracování této práce budou použity metody rozboru, výkladu, analytické metody zjišťující finanční náročnost jednotlivých alternativ a srovnávací analýza, pomocí níž v závěru práce doporučím nejvhodnější variantu.

1 PRÁVNÍ ÚPRAVA V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Základní právní normou pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením je **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů. Jeho cílem je dosažení maximální zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Třetí část zákona je věnována zaměstnávání zdravotně postižených. Definuje osoby zdravotně postižené, popisuje pracovní rehabilitace zdravotně postižených osob, chráněné pracovní místo a chráněné pracovní dílny. Vyjmenovává podmínky pro získání (poskytnutí) příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Obsahuje práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráci s úřady práce. Dle této úpravy mohou agentury práce dočasně přidělovat zaměstnance k jinému zaměstnavateli nově pouze na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Zákon je v souladu s právem Evropských společenství.

Navazující **prováděcí vyhláška č. 518/2004 Sb. zákona o zaměstnanosti** upravuje individuální plán pracovní rehabilitace, poskytuje charakteristiku chráněného pracovního místa a pracovního místa v chráněné pracovní dílně, předkládá způsob výpočtu ročního a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zdravotně postižených zaměstnanců pro zjištění plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Kromě dalšího je zde také popsán způsob poskytování státního příspěvku nebo poradenská činnost.

Ochrana v pracovně právních vztazích u zaměstnanců se zdravotním postižením je zachycena i v **zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce**. Ten upravuje veškeré vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, dále právní kolektivní vztahy a jsou v něm zapracovány příslušné předpisy Evropských společenství.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů při zdaňování příjmů zdravotně postižených osob zohledňuje jejich zdravotní stav a také přihlíží při zdaňování příjmů zaměstnavatelů k tomu, zda zaměstnávají zdravotně postižené zaměstnance. Zdravotně postižení zaměstnanci mají větší slevy na dani z příjmu fyzických osob. Jejich zaměstnavatelé mohou uplatnit, podle délky zaměstnávání a stupně postižení zaměstnance, slevy na dani z příjmu právnických osob.

Nařízení vlády č. 515/2004 Sb. o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst stanoví výši a podmínky poskytnutí hmotné podpory zaměstnavatelům na vytvoření pracovního místa, na rekvalifikace či školení zaměstnanců.

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců uvádí druhy rekvalifikací a náklady na ně. Rekvalifikací či školení se mohou účastnit i zaměstnanci se zdravotním postižením.

Mezi další právní předpisy, které lze použít v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob, můžeme zahrnout také např. :

- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, který umožňuje zaměstnavatelům vyplácet zdravotně postiženým nižší částky minimálních mezd, zohledňující obvykle jejich nižší produktivitu práce
- zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, pamatující na vytváření určitého procenta míst pro zdravotně postižené ve státem podporované investici
- zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, zvýhodňující před ostatními účastníky soutěžitele zaměstnávajícího více než 50% zdravotně postižených zaměstnanců,
- vyhlášku č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.

Tento výčet právních norem není konečný, jsou zde zmíněny pouze stěžejní normy upravující oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Problematicke sociálního zajištění osob se zdravotním postižením se věnuje rozsáhlý systém sociálního zabezpečení a to prostřednictvím sociálního pojištění, státní sociální podpory a sociální pomoci. Rozbor této problematiky však není cílem této práce.

1.1 OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

1.1.1 Definice osoby se zdravotním postižením

Osoba se zdravotním postižením je podle [5] fyzická osoba, která je

- a) uznána orgánem sociálního zabezpečení plně invalidní, tzv. osoby s těžším zdravotním postižením,
- b) uznána orgánem sociálního zabezpečení částečně invalidní,
- c) uznána rozhodnutím úřadu práce zdravotně znevýhodněná.

1.1.2 Prokazování statutu osoby se zdravotním postižením

Osoby plně a částečně invalidní dokládají tuto skutečnost podle [3] potvrzením nebo rozhodnutím orgánu státního sociálního zabezpečení. Osoby zdravotně znevýhodněné pak tuto skutečnost dokládají rozhodnutím úřadu práce. Zdravotní postižení pro účely sledované zákonem o zaměstnanosti se tedy neprokazuje žádnou průkazkou TP a ZTP nebo ZTP/P. Tyto průkazky vydává obecní úřad obcí s rozšířenou působností a jsou podkladem pro poskytování mimořádných výhod těchto osob (např. slevy na veřejnou hromadnou dopravu atp.).

1.1.3 Zaměstnávání zdravotně postižených osob

Pro počítání plnění povinného podílu se podle [3] osoba plně invalidní započítává třikrát, ovšem pro příspěvky a dotace u chráněných dílen se započítává jen jednou. Každý plně invalidní občan je ze zákona občanem s těžším ZP.

Za osobu zdravotně znevýhodněnou se podle [1] považuje osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které je nadále schopna vykonávat soustavné zaměstnání, ale s ohledem na svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav má podstatně omezené možnosti uplatnění stávající kvalifikace. Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav má dle lékařské vědy trvat déle než 1 rok a musí podstatně omezovat psychické, smyslové nebo fyzické schopnosti osoby a tím i možnost jejího pracovního uplatnění.

1.2 PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ A ROVNÉ ZACHÁZENÍ

„Každá fyzická osoba se může rozhodnout, zda bude pracovat v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce, nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost podle živnostenského zákona“. [1, s. 23]

V první části zákona o zaměstnanosti je definováno právo na zaměstnání jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb, přičemž si každý může sám svobodně zvolit a zajistit zaměstnání v tuzemsku nebo v zahraničí. Zákon nenařizuje povinnost práce, viz [1]

Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám, které se o práci uchází. Zákaz diskriminace upravuje také zákoník práce. Za diskriminaci se podle [2] nepovažuje rozdílné zacházení, pokud to vyplývá z povahy zaměstnání. Na základě zjištěné diskriminace může úřad práce zaměstnavateli uložit pokutu.

Zdravotně postižení lidé mají podle [3] v pracovním procesu stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnanci. Zdravotně postižení zaměstnanci jsou však v určitých případech oproti ostatním zaměstnancům zvýhodněni, pro jejich odlišný zdravotní stav a sociální postavení.

Skutečnost, že se jedná o osobu zdravotně postiženou neznamená, že nemůže pracovat, ale pouze že je svým aktuálním zdravotním stavem omezena. Aby však mohl zájemce o zaměstnání se zdravotním postižením uzavřít pracovní smlouvu a začít pracovat, musí být způsobilý k právům a povinnostem a k právním úkonům.

Zaměstnavatel může požadovat vstupní lékařskou prohlídku zaměstnance před nástupem do zaměstnání. Nepřímo mu to jako povinnost nařizuje i zákon, protože podle [5] je zaměstnavatel povinen přizpůsobit pracovní prostředí zdravotnímu stavu zaměstnance. To bez znalosti zdravotního stavu uchazeče o zaměstnání, posouzeného závodním lékařem zaměstnavatele, prakticky není možné.

1.3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OBČANŮ

Obecné podmínky zaměstnávání osob se ZP jsou ukotveny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, které se vztahují nejen na OZP, ale na všechny osoby v pracovněprávních vztazích. Specifické podmínky této problematiky pak určuje speciální právní úprava – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který detailně upravuje právě zaměstnávání OZP.

1.3.1 Pracovní poměr

Nová právní úprava pracovněprávních vztahů vymezuje pojem „závislá práce“ jako *„výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost“* viz [6, §3].

Záležitosti týkající se pracovního poměru OZP se řídí stejnými ustanoveními jako u ostatních osob, tedy zákoníkem práce. Pokud je pracovní poměr zakládán pracovní smlouvou, musí být písemná. S OZP může být sjednávána jak zkušební doba, tak i pracovní poměr na dobu určitou.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance převést na jinou vhodnou práci podle [6] tehdy, když např. podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy zaměstnanec ztratil způsobilost vykonávat stávající práci nebo když zaměstnanec nesmí stávající práci konat pro nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí nebo pro pracovní úraz.

Rozvázání pracovního poměru s OZP musí zaměstnavatelé písemně oznámit příslušnému úřadu práce, viz [4]. Zaměstnavatel může použít jakýkoliv výpovědní důvod podle zákoníku práce nebo může ukončit pracovní poměr bez udání důvodu po vzájemné dohodě.

1.3.2 Odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením

V současné době je podle [11] minimální mzda 8 000 Kč měsíčně. V kolektivních smlouvách může být ujednána vyšší minimální mzda. Zaměstnanci - poživatelé částečného invalidního důchodu - mají stanovenou minimální mzdu jako 75 % základní částky. Poživatelé plného invalidního důchodu pak 50 % základní částky. Zaměstnavatel musí každému zaměstnanci doplatit rozdíl do výše minimální mzdy. Do minimální mzdy se nezahrnují např. příplatky, odstupné, cestovní náhrady aj..

1.3.1 Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé, oznamující volné pracovní místo, jsou povinni dle [3] sdělit ÚP :

- zda je volné místo vyhrazeno pro zdravotně postiženou osobu,
- zda je volné místo vhodné pro zdravotně postiženou osobu,

Dále jsou zaměstnavatelé dle [5] povinni :

- spolupracovat s úřadem práce v případě zajištění pracovní rehabilitace,
- rozšiřovat vhodná pracovní místa pro zdravotně postižené a přizpůsobovat je,
- vést evidenci osob se zdravotním postižením,
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro zdravotně postižené.

Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému ÚP volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit jejich obsazení. Volnými pracovními místy jsou nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel plánuje získat zaměstnance nebo je obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce.

1.4 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI – STÁTNÍ INSTITUCE

Státní politiku zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a v praxi ji zajišťuje stát prostřednictvím státních institucí. Podílejí se na ní i jiné subjekty, např. zaměstnavatelé a odborové organizace. Stát také v tomto směru spolupracuje s územními samosprávnými celky, organizacemi zaměstnavatelů, s různými sdruženími osob zdravotně postižených i s profesně zaměřenými organizacemi. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

1.4.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo řídí výkon státní správy a kontroluje dodržování zákonnosti při zajišťování státní politiky zaměstnanosti. Podle [5] zejména :

- zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti,
- neustále sleduje a hodnotí situaci na trhu práce,
- spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- přijímá opatření na podporu rovného zacházení s osobami se ZP, které mají ztížené postavení na trhu práce a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro OZP,
- vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se ZP, cizinců a volných pracovních míst,
- uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce,
- řídí úřady práce.

Podřízenými úřady ministerstva práce a sociálních věcí jsou podle [19] :

- Česká správa sociálního zabezpečení
- Státní úřad inspekce práce
- Úřady práce
- Výzkumný ústav bezpečnosti práce
- Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

1.4.2 Úřady práce

Úřady práce jsou podle [5] správní úřady, které vedou evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazečů o zaměstnání a evidenci osob se ZP. Zájemcům a uchazečům o práci zprostředkovávají zaměstnání a zajišťují vyplácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Úřady práce neevidují všechny osoby se zdravotním postižením s trvalým pobytem na území příslušného úřadu práce. Pouze ty zdravotně postižené osoby, kterým úřad práce bude poskytovat služby podle zákona, např. rekvalifikace nebo pracovní rehabilitace těchto osob.

Úřady práce vytvářejí pro pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením odborné pracovní skupiny, složené zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se ZP.

Úřady práce také vytvářejí poradní sbory složené hlavně ze zástupců odborových organizací, zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Poradní sbory se vyjadřují např. k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, k opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání nebo k hromadnému propouštění.

Úřady práce rovněž posuzují a rozhodují, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou. Na základě žádosti osoby se zdravotním postižením úřady práce zajišťují pracovní rehabilitaci a hradí náklady, které s ní souvisí. Také společně se zdravotně postiženou osobou sestaví individuální plán pracovní rehabilitace.

Úřady práce poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti.

1.4.3 Posudková činnost

Pro účely sociálního zabezpečení podle [5] vypracovávají posudky o zdravotním stavu ve vymezeném rozsahu okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) a úřady práce (ÚP).

V systému nemocenského pojištění uznávají dočasnou pracovní neschopnost podle [5] ošetřující lékaři, kteří v některých případech potřebují souhlas lékaře OSSZ. Lékaři OSSZ mohou kontrolovat činnost ošetřujících lékařů při uznávání dočasné pracovní neschopnosti a mohou i dočasnou pracovní neschopnost ukončit rozhodnutím OSSZ.

V systému sociálních služeb, pokud je třeba hodnotit zdravotní stav, záleží způsob jeho hodnocení na zřizovateli sociální služby nebo přímo na jejím poskytovateli.

Posudkové komise správy sociálního zabezpečení posuzují částečnou a plnou invaliditu. O ostatním posuzování rozhodují posudkoví lékaři, kteří jsou začleněni pod úřady práce. Pokud shledá lékařská posudková služba, že posuzovaná osoba může nadále vykonávat zaměstnání omezeně kvůli svému zdravotnímu stavu, vydá úřad práce rozhodnutí o uznání osoby zdravotně znevýhodněné na konkrétní období. Toto rozhodnutí tedy vydává oprávněný zaměstnanec úřadu práce, který vede správní řízení.

Posudek orgánu posudkové služby musí vycházet z objektivně zjištěného zdravotního stavu občana a musí odpovídat posudkovým kritériím zakotveným v obecně závazných právních předpisech. Lékařská posudková služba úřadu práce spolupracuje se smluvními lékaři úřadu práce. Úkolem smluvních lékařů je vypracování posudku o zdravotním stavu osoby a to bez odůvodnění. Závěrečný posudek vypracovává úřad práce. Smluvní lékař vykonává svou činnost přímo na úřadu práce nebo na svém pracovišti.

„ Uplatňuje-li fyzická osoba pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinna je doložit lékařským posudkem registrujícího lékaře nebo posudkem jiného ošetřujícího lékaře. Pokud fyzická osoba žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa nebo uvádí zdravotní důvody, které jí brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání nebo v nástupu na rekvalifikaci, je povinna se podrobit zdravotnímu vyšetření buď ve smluvním zdravotnickém zařízení určeném úřadem práce, nebo příslušným lékařem závodní preventivní péče, jde-li o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání. Pokud nemá zaměstnavatel sjednán takový smluvní vztah k provádění závodní preventivní péče, doloží fyzická osoba vyšetření od ošetřujícího lékaře.“ [3, s. 19]

1.5 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti je upravena zákonem o zaměstnanosti. Je součástí státní politiky zaměstnanosti a představuje několik opatření, která směřují k dosažení maximální zaměstnanosti. Je financována ze státního rozpočtu. Aktivní politika zaměstnanosti je podle [5] uskutečňována těmito opatřeními :

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí všech těchto opatření je poradenství, podpora zaměstnávání osob se ZP a cílené programy k řešení nezaměstnanosti a poradenství pro volbu povolání a přípravu k práci. Všechny tyto nástroje je možné využívat na podporu zaměstnávání všech uchazečů o zaměstnání, tedy také zdravotně postižených osob.

„Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením bude zaměřena na zabezpečení pracovní rehabilitace uchazečů i neuchazečů o zaměstnání, na jejich zařazování do specifických rekvalifikačních kurzů, na jejich zařazování na chráněná pracovní místa a do ochranných dílen (§ 69 až § 75 zákona). Poradenství pro volbu povolání a přípravu k práci je zaměřeno na řešení specifických, osobnostních, sociálních a zdravotních problémů a k odstranění bariér uchazečova přístupu na trh práce.“ [1, s. 102]

Úřad práce může poskytnout uvedené nenárokové příspěvky při uplatňování jednotlivých opatření aktivní politiky zaměstnanosti. O poskytnutí těchto příspěvků žádá fyzická osoba nebo zaměstnavatel a úřad práce pak s nimi o poskytnutí příspěvku uzavře písemnou smlouvu. Formy příspěvků a způsob jejich poskytování stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem č. 518 / 2004 Sb.

1.5.1 Rekvalifikace osob se zdravotním postižením

Za rekvalifikaci se podle [5] považuje získání nové kvalifikace a rozšíření, zvýšení nebo prohloubení stávající kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje také získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Za rekvalifikace se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikaci zajišťuje místně příslušný úřad práce. Rozsah i náplň rekvalifikace musí odpovídat zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem zájemce či uchazeče o zaměstnání. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi zájemcem či uchazečem o zaměstnání a úřadem práce. Úřad práce může akreditovanému rekvalifikačnímu zařízení hradit náklady spojené s rekvalifikací.

Rekvalifikaci mohou zajišťovat jen zařízení s akreditací udělenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Rekvalifikaci však mohou provádět také vzdělávací subjekty podle zvláštních předpisů a může být po dohodě s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele. Akreditace je udělována na 3 roky, viz [14].

V zájmu dalšího uplatňování zaměstnanců může být realizována také rekvalifikace zaměstnanců u zaměstnavatele. Taková rekvalifikace zaměstnanců spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace a provádí se v pracovní době a na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Náklady na rekvalifikaci mohou úřady práce hradit uchazečům a zájemcům o zaměstnání i zaměstnavatelům na základě dohody. Druhy nákladů jakožto i formy rekvalifikace vymezuje vyhláška č. 519 / 2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání.

Specializované rekvalifikační kurzy pro osoby se zdravotním postižením se uskutečňují za stejných podmínek jako rekvalifikace. Při zařazení osoby se zdravotním postižením nemusí jít o uchazeče o zaměstnání, ale jen např. o zájemce o zaměstnání. Zdravotně postiženým osobám, které nepobírají starobní důchod, mzdu nebo náhradu mzdy, nebo dávky nemocenského pojištění, náleží rozhodnutím úřadu práce podpora při rekvalifikaci po celou dobu konání specializovaných rekvalifikačních kurzů.

Nárok na podporu při rekvalifikaci má podle [5] uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a současně ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatel starobního důchodu. O podpoře při rekvalifikaci rozhodne úřad práce. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou určitých období. Příkladem takové doby je poskytování starobního důchodu nebo poskytování dávek nemocenského pojištění.

Procentní sazbu podpory při rekvalifikaci určuje zákon č. 435 / 2004 Sb., o zaměstnanosti a činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v NH za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci, viz [5].

1.5.2 Investiční pobídky

Zaměstnavatel může podle [1] požádat MPSV ČR o získání hmotné podpory na vytvoření nových pracovních míst a na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců tehdy, jestliže mu bude přislíbena investiční pobídka podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách.

O poskytnutí hmotné podpory rozhodne MPSV ČR a pokud rozhodne kladně, uzavře se zaměstnavatelem dohodu o poskytnutí hmotné podpory. Jednou z podmínek poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst je dosažení stanovené výše průměrné míry nezaměstnanosti v daném území a spádové oblasti. Hmotné podpory jsou účelově určeny a proto nemůžou být použity k jinému účelu. V oblastech, kde je míra nezaměstnanosti průměrná nebo nižší, není možné hmotnou podporu poskytnout.

Nová pracovní místa jsou pracovní místa vytvořená zaměstnavatelem na základě dohody nebo pracovní místa vytvořená na základě pracovního poměru na dobu neurčitou. Školením je pro tyto účely považováno teoretické a praktické vzdělávání a získávání dovedností a znalostí pro pracovní zařazení zaměstnance, které požaduje zaměstnavatel. Školení může zajišťovat i zaměstnavatel sám.

Hmotná podpora podle [5] na vytváření nových pracovních míst nebo na částečnou úhradu nákladů na rekvalifikaci či školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí, předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky, nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR.

Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na situaci na trhu práce stanoví vláda nařízením č. 515 / 2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst.

Výše hmotné podpory zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst v rámci investičních pobídek činí 50 000 Kč na jedno nové pracovní místo zřízené v územní oblasti s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, viz [10].

Výše hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek činí v územní oblasti s mírou nezaměstnanosti podle [1] nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, 35 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců.

Jestliže zaměstnavatel získá podle [5] jakoukoliv hmotnou podporu v rámci investičních pobídek, nemůže požadovat další příspěvky z opatření aktivní politiky zaměstnanosti na stejný účel, na jaký mu byla poskytnuta hmotná podpora.

1.5.3 Veřejně prospěšné práce

Jedná se podle [1] o časově omezené pracovní příležitosti, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 měsíců. Náplní těchto prací je hlavně údržba veřejného prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací a jiné činnosti ve prospěch obcí nebo jiných prospěšných institucí. Na veřejně prospěšné práce jsou umisťovány osoby z řad uchazečů o zaměstnání.

Příspěvek se podle [1] poskytuje až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, který byl umístěn na tyto práce. Dalším příspěvkem ÚP je pro zaměstnavatele zaplacení pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistné na zdravotní pojištění, které za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance.

Osoby se ZP mohou využívat tohoto nástroje aktivní politiky pro své zdravotní omezení jen velmi málo (fyzicky náročné práce konané venku).

1.5.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou podle [5] vytvářena zaměstnavatelem na základě dohody s ÚP a mohou být obsazena pouze uchazeči vedenými úřadem práce, kterým není možné zajistit práci jinak. Délku trvání společensky účelného místa zákon nestanoví. Společensky účelným pracovním místem je také pracovní místo, které vytvořil na základě dohody s ÚP uchazeč o zaměstnání s cílem vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Na společensky účelná pracovní místa může ÚP poskytnout příspěvek.

Při vytváření více než pěti takových pracovních míst si musí úřad práce vyžádat vypracování odborného posudku. Pokud zaměstnavatel vytváří větší počet společensky účelných pracovních míst, pak uzavírá s úřadem práce rámcovou dohodu.

Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa je násobek průměrné mzdy v NH za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Odvozuje se od míry nezaměstnanosti v daném okrese následovně :

1. Míra nezaměstnanosti v okrese je nižší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR
 - do 9 míst : je 4násobek průměrné mzdy v NH
 - 10 a více míst : je 6násobek průměrné mzdy v NH
2. Míra nezaměstnanosti v okrese je průměrná nebo vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR
 - do 9 míst : maximální příspěvek je 6násobek průměrné mzdy v NH
 - 10 a více míst : maximální příspěvek je 8násobek průměrné mzdy v NH.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být podle [1] zaměstnavateli poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek je poskytován maximálně 6 měsíců. Pokud zaměstnavatel přijme na vyhrazené pracovní místo OZP, může být příspěvek poskytován až 12 měsíců.

1.5.5 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování se podle [5] poskytuje na zaměstnance, který je pověřen zapracováním. Tento příspěvek může získat jeho zaměstnavatel od ÚP na základě písemné dohody v maximální délce 3 měsíců. Maximální výše měsíčního příspěvku je polovina minimální mzdy, v současné době tedy 4 000 Kč.

Příspěvek se poskytuje jednorázově, zpětně za celé sjednané období. Neposkytuje se za dobu, kdy není zapracovávána osoba v práci. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, který patří do kategorie zvýšené péče. Mezi tyto osoby patří také OZP.

1.5.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Jestliže zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, a proto není schopen pro své zaměstnance zajistit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může podle [5] na základě dohody s ÚP získat příspěvek na částečnou úhradu mezd svým zaměstnancům, kterým je povinen vyplácet mzdu podle pracovněprávních předpisů.

Novým podnikatelským programem může být změna technologie, při které dochází k zásadní změně v technologiích nebo změna předmětu činnosti nebo modernizace výroby.

Úřad práce může poskytovat tento příspěvek až 6 měsíců a může činit maximálně polovinu minimální mzdy za měsíc na jednoho zaměstnance, v současné době tedy 4 000 Kč za měsíc na jednoho zaměstnance.

1.6 DALŠÍ OPATŘENÍ STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje vedle aktivní politiky zaměstnanosti také další opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Mezi tyto nástroje patří zajišťování pracovních rehabilitací, podpora vytváření chráněných pracovních míst a chráněných dílen a uzákoněná povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se ZP. Uvedené „pasivní“ nástroje státní politiky zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

1.6.1 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitaci vymezuje zákon o zaměstnanosti viz [5] jako souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání OZP. Zahrnuje poradenství v oblasti volby povolání, zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti včetně praktické i teoretické přípravy a vytváření podmínek pro výkon pracovní či výdělečné činnosti.

Na pracovní rehabilitaci mají právo osoby se ZP, které musí požádat úřad práce. Ten pak sestaví ve spolupráci s OZP individuální plán pracovní rehabilitace. Úřad práce bude hradit některé náklady související s pracovní rehabilitací. Úhrada nákladů spojených se zabezpečením pracovní rehabilitace se provádí průběžně.

Příprava k práci trvá jak uvádí [3] maximálně 24 měsíců a jejím cílem je zapracování osoby se ZP na vhodné pracovní místo a získání návyků a dovedností, které jsou nutné pro zvolené zaměstnání. Provádí se na základě písemné dohody mezi OZP a ÚP.

Příprava k práci se provádí :

- na pracovištích, přizpůsobených zdravotnímu stavu osoby,
- v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo
- ve vzdělávacích státních zařízeních a dalších vymezených subjektech.

Zdravotně postižené osobě náleží podle [5] po dobu přípravy k práci podpora při rekvalifikaci, nepobírá-li starobní důchod, mzdu nebo náhradu mzdy. Podpora v rekvalifikaci náleží také osobě, která není v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. Příprava k práci prováděná na pracovišti zaměstnavatele se provádí na základě písemné dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem.

1.6.2 Chráněná pracovní místa

„Chráněné pracovní místo je místo vytvořené zaměstnavatelem na základě písemné dohody s úřadem práce a je určené pro osobu se zdravotním postižením. Toto chráněné pracovní místo musí být provozováno nejméně 2 roky ode dne sjednaného v dohodě. Úřad práce může na vytvoření chráněného pracovního místa poskytnout příspěvek“. [3, s. 48]

Maximální výše tohoto nenárokového příspěvku na jedno pracovní místo jsou následující násobky průměrné mzdy v NH za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku viz [5] :

- 8násobek pro osobu se ZP,
- 12násobek pro osobu s těžším ZP,
- 10násobek pro osobu se ZP, pokud zaměstnavatel vytváří 10 a více chráněných pracovních míst na základě jedné dohody,
- 14násobek pro osobu s těžším ZP, pokud zaměstnavatel vytváří 10 a více chráněných pracovních míst na základě jedné dohody.

Úřad práce může také podle [1] poskytnout zaměstnavateli nebo OZP samostatně výdělečně činné na základě písemné dohody příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené OZP. Jeho maximální výše na jedno chráněné pracovní místo je 3násobek průměrné mzdy v NH.

Pokud se jedná o OZP, která začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost, může od ÚP podle [5] získat na základě její žádosti příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa. Maximální výše tohoto nenárokového příspěvku pro OZP samostatně výdělečně činnou jsou shodné násobky průměrné mzdy v NH jako výše uvedené pro zaměstnavatele, který zaměstnává OZP.

1.6.3 Chráněná pracovní dílna

Zaměstnavatel podle [5] může na základě dohody s ÚP vymezit pracoviště – chráněnou pracovní dílnu - a přizpůsobit ji pro výkon práce osob se ZP. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se ZP v chráněné dílně musí být nejméně 60 %.

Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny. Maximální výše tohoto příspěvku je násobek průměrné mzdy v NH za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně:

- 8násobek na pracovní místo pro osobu se ZP,
- 12násobek na pracovní místo pro osobu s těžším ZP,
- 10násobek na pracovní místo pro osobu se ZP, pokud zaměstnavatel vytváří 10 a více chráněných pracovních míst na základě jedné dohody,
- 14násobek na pracovní místo pro osobu s těžším ZP, pokud zaměstnavatel vytváří 10 a více chráněných pracovních míst na základě jedné dohody.

1.6.4 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru (nikoliv na základě dohod o pracovní činnosti nebo provedení práce) má podle [5] povinnost zaměstnávat OZP s povinným podílem 4 %. Zaměstnavatelé mohou plnit tuto zákonnou povinnost několika způsoby, které mohou různě kombinovat.

Zaměstnavatel musí plnění povinného podílu zaměstnávání OZP, včetně způsobů plnění, oznámit příslušnému ÚP do 15. února následujícího roku na jednotném formuláři (viz příloha č.13). Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se podle [3] sleduje vždy za celého zaměstnavatele. Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízeni státem, nemohou plnit povinný podíl odvodem do státního rozpočtu.

Možnosti plnění povinnosti zaměstnávat OZP jsou dle [5] tyto :

1. *zaměstnávání osob se zdravotním postižením,*

2. *odebírání výrobků či služeb :*

- od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají víc než 50 % OZP, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, nebo
- od chráněných pracovních dílen, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům, nebo
- od OZP, které jsou samostatně výdělečně činné a nemají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám,

3. *odvod do státního rozpočtu.*

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní rok je podle [1] podíl :

- celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce (včetně přesčasů a započitatelných dob jako např. dočasná pracovní neschopnost či dovolená), a
- celkového fondu pracovní doby (bez svátků), který připadá v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Pro účely plnění povinnosti zaměstnávat OZP se podle [1] průměrný přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou zdravotně postižení nebo těžce zdravotně postižení, vypočítává stejným způsobem, pouze každý zaměstnanec s těžším ZP se započítává třikrát. Počet zaměstnanců se ZP, za které zaměstnavatel provádí odvod, se zjistí jako rozdíl mezi :

- počtem OZP, které má zaměstnavatel zaměstnat ve výši povinného podílu, a
- počtem OZP, které zaměstnavatel zaměstnal a /nebo splnil náhradním plněním.

Pokud zaměstnavatel nesplní povinnost zaměstnáváním OZP nebo náhradním plněním, pak je povinen podle [5] odvést ve lhůtě do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu za každou osobu, o kterou tuto povinnost nesplnil, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v NH zjištěné za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku. Příslušný údaj o průměrné měsíční mzdě v NH oznamuje již v prosinci stávajícího roku MPSV ČR ve Sdělení, které je veřejně přístupné na portálu veřejné správy, viz [21].

1.7 POSKYTOVÁNÍ VÝHOD ZAMĚSTNAVATELŮM

Dalším opatřením státní politiky zaměstnanosti je poskytování určitých výhod zaměstnavatelům, jejichž cílem je zvýšení motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se ZP. Jedná se o tři typy výhod, které blíže upravuje zákon č. 435 / 2004 Sb., o zaměstnanosti : příspěvek na podporu zaměstnávání OZP, sleva na dani za zaměstnávání OZP a zvýhodnění v obchodní veřejné soutěži.

1.7.1 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Na tento příspěvek má podle [3] nárok zaměstnavatel, který zaměstnává víc než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Tento nárokový příspěvek poskytuje zaměstnavatelům příslušný ÚP na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Seznam zaměstnavatelů zaměstnávajících víc než 50 % OZP je uveden na stránkách MPSV, viz [19].

Příspěvek je zaměstnavatelům vyplácen jak uvádí [5] vždy zpětně za uplynulé čtvrtletí. O příspěvek musí zaměstnavatel požádat nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po skončení kalendářního čtvrtletí. Pokud o příspěvek zaměstnavatel včas nepožádá, ztrácí na něj nárok. Příspěvek nebude poskytnut, jestliže zaměstnavatel nesplní podmínky, jako např. že nemá daňové nedoplatky a nedoplatky na pojistném.

Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na OZP v pracovním poměru, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč.

Pro zjištění splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % OZP na celkovém počtu zaměstnanců je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí, kteří jsou osobami se ZP, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem č. 518 / 2004 Sb.

1.7.2 Sleva na dani

Pokud zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance se zdravotním postižením nebo s těžším zdravotním postižením, může podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů uplatnit slevu na dani. Dle [7] existují tři druhy slev :

- a) 18 000 Kč ročně za každého zaměstnance se ZP a 60 000 Kč ročně za každého zaměstnance s těžším ZP.
- b) Snížení daně u zaměstnavatele - právnické osoby na polovinu za to, že zaměstnává nejméně 25 zaměstnanců se ZP a že současně podíl těchto zaměstnanců je větší než 50 % průměrného přepočteného počtu zaměstnanců.
- c) polovina daně vypočítané ze základu daně vykázaného z činností provozovaných poplatníky uvedenými v § 17 zákona o daních z příjmů, zaměstnávajících nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP, činí více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu všech jejich zaměstnanců.

Pro výpočet slev podle písm. a) a b) je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se ZP a pro výpočet slevy podle písm. c) též průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců poplatníka.

1.7.3 Zvýhodnění v obchodní veřejné soutěži

V obchodní veřejné soutěži může být podle §101 zákona 137 / 2006 Sb., o veřejných zakázkách zvýhodněn takový zaměstnavatel, který provozuje chráněnou dílnu nebo zaměstnává víc než 25 zaměstnanců, z nichž je víc než 50 % se zdravotním postižením z celkového počtu jeho zaměstnanců. Pokud se podle [9] takový zaměstnavatel účastní otevřeného nebo užšího řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky na dodávky nebo služby a pokud jeho nabídková cena nepřekročí nejnížší nabídkovou cenu předloženu ostatními o víc než 15 %, pak musí být hodnocena jako nejnížší.

1.8 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Zprostředkování zaměstnání upravuje zákon o zaměstnanosti. Podle [5] představuje :

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Zprostředkování zaměstnání provádí ze zákona podle [1] úřady práce a agentury práce, které mají od MPSV povolení ke zprostředkování zaměstnání. Zprostředkování musí být pro uchazeče o práci bezplatné. Agentury práce, nikoliv však úřady práce, mohou zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce pro zaměstnavatele za úhradu. Zprostředkování zaměstnání představuje vyhledávání zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání a vyhledávání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele podle jejich požadavků. Zprostředkování zaměstnání není zveřejňování nabídek, kde chybí přímá zprostředkovatelská činnost.

1.8.1 Zprostředkování zaměstnání úřady práce

Fyzická osoba se může jak uvádí [5] informovat o volných pracovních místech a také o možnosti zaměstnání u kteréhokoliv úřadu práce v ČR. Prostřednictvím úřadu práce si může fyzická osoba zajistit zaměstnání jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Úřad práce je povinen poučit písemně zájemce i uchazeče o zaměstnání o jeho právech a povinnostech. Aby nebyl zájemce nebo uchazeč o zaměstnání z evidence úřadu vyřazen, je povinen s úřadem práce spolupracovat při vyhledávání a zprostředkování vhodného zaměstnání.

Každá fyzická osoba má právo, aby jí úřad práce zprostředkoval vhodné zaměstnání. Vhodné zaměstnání musí splňovat podle [1] několik kritérií, např. zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, délka

pracovní doby musí být alespoň 80% stanovené týdenní pracovní doby nebo je sjednáno na dobu neurčitou či určitou delší než 3 měsíce. Vhodné zaměstnání musí odpovídat kromě kvalifikace, schopností a dalších kritérií především zdravotní způsobilosti fyzické osoby. Fyzická osoba je povinna úřadu práce sdělit svá případná zdravotní omezení i skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, pokud tomu tak je. Dále je povinna se pro posouzení svého zdravotního stavu podrobit lékařskému vyšetření na žádost úřadu práce. Pokud by vyšetření odmítla, byla by z evidence úřadu pro nesoučinnost vyřazena.

Zájemce o zaměstnání je podle [5] fyzická osoba, která písemně požádá kterýkoliv úřad práce v ČR (bez ohledu na své trvalé bydliště) o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání, protože má zájem o zprostředkování zaměstnání. Zájemce může být v pracovním poměru a není zdravotně pojištěn státem.

Uchazeč o zaměstnání je podle [1] fyzická osoba, která osobně podá písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání na úřadě práce v místě svého trvalého bydliště. Pokud uchazeč splňuje podmínky, je zařazen do evidence uchazečů bez správního řízení. Do evidence uchazečů bude zařazena také osoba, která je v pracovním poměru, kde je rozsah práce kratší než polovina týdenní pracovní doby a měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy a také osoba, která vykonává práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za sjednané období měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Uchazečem se nemůže stát např. osoba v pracovněprávním vztahu nebo osoba samostatně výdělečně činná či fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí povolání. Uchazečem o zaměstnání se také nemůže stát např. osoba plně invalidní, dále osoba, která je dočasně uznána neschopnou práce či osoba pobírající peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu.

Při zprostředkování zaměstnání je ze zákona věnována zvýšená péče těm uchazečům, kteří ji z vážných důvodů potřebují. Mezi ně patří kromě osob do 20 let, těhotných a kojících žen a matek do devátého měsíce po porodu, osob pečujících o dítě do 15 let, osob starších 50 let, uchazečů o zaměstnání evidovaných nepřetržitě déle než 5 měsíců a osob, potřebujících zvláštní pomoc, také osoby se zdravotním postižením.

1.8.2 Zprostředkování zaměstnání agenturou práce

„Podle nových právních úprav agentury mohou nejen zaměstnávat, ale i zprostředkovávat a propůjčovat své zaměstnance dalším uživatelům na základě smluvních ujednání. Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce podle § 14 zákona o zaměstnanosti provádět :

- *vyhledáváním zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledáváním zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,*
- *přímým zaměstnáváním fyzických osob za účelem výkonu práce pro uživatele, který jim na základě smlouvy práci přiděluje a kontroluje,*
- *poradenskou a informační činností v oblasti pracovních příležitostí.“ [1, s. 50]*

Dočasné přidělení zaměstnanců agenturou podle [5] znamená, že agentura práce zprostředkuje fyzické osoby pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu na základě její poptávky. Agentura práce je jejich faktickým zaměstnavatelem. Ale uživatelem, pro kterého pak zprostředkovaný zaměstnanec pracuje je fyzická či právnická osoba, která podle zadaných požadavků poptávala u agentury práce zaměstnance. Agentura tak přijme do pracovního poměru zaměstnance, který bude na základě dohody o pracovní činnosti nebo na základě pracovního poměru dočasně přidělen k výkonu práce pro uživatele. Dočasné přidělení zaměstnanců k uživateli je možné pouze na základě písemného dojednání. Uživatel dočasně přidělenému zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, řídí a kontroluje jeho práci a zabezpečuje mu vhodné podmínky pro výkon práce.

Smlouva mezi uživatelem a agenturou práce musí dle [5] obsahovat tyto náležitosti :

- název a sídlo uživatele,
- místo výkonu práce zaměstnance u uživatele,
- doba trvání dočasného přidělení zaměstnance k uživateli,
- určení vedoucího zaměstnance, který bude přidělovat a kontrolovat práci,
- podmínky k jednostrannému ukončení sjednané práce,
- pracovní a mzdové podmínky srovnatelných zaměstnanců.

Konec dočasného přidělení nastává uplynutím sjednané doby nebo jednostranným prohlášením dle sjednané dohody. V žádném případě není možné, aby uživatel činil jakékoliv právní úkony vůči zaměstnanci, kterého přidělila agentura práce. Např. nesmí se

zaměstnancem zrušit pracovní poměr. Pouze agentura práce může pracovní poměr ukončit nebo zkrátit dočasné přidělení.

Dočasně přidělený zaměstnanec musí mít jak uvádí [5] zaručeny stejné mzdové a pracovní podmínky jako srovnatelní zaměstnanci uživatele. Svého zaměstnance může agentura přidělit ke stejnému uživateli nejdéle na 12 kalendářních měsíců. Na delší dobu může být přidělen jen v případě, pokud o to zaměstnanec požádá nebo pokud jde o zástup za mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. U jednoho uživatele může pracovat více zaměstnanců přidělených agenturou práce, jejich maximální počet nebo jiná omezení, jako např. zakázané druhy prací či profese, může určovat jen kolektivní smlouva.

Zprostředkování zaměstnání je činností, která může být vykonávána pouze agenturami práce s povolením MPSV ČR. Nejedná se o živnost. Povolení ke zprostředkovatelské činnosti se vydává na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby za úplatu. Agentury práce vykonávají zprostředkování zaměstnání jako činnost za účelem dosažení zisku. Agentura práce ani zaměstnavatel nesmí fyzické osobě přijaté do pracovního poměru účtovat poplatky za zprostředkování zaměstnání. Předmětem příjmů agentury práce jsou odměny za zprostředkování zaměstnanců uživatelům. Fyzická osoba, která žádá o povolení zprostředkování, musí mít věk nejméně 18 let, být bezúhonná, způsobilá k právním úkonům, odborně způsobilá a mít bydliště na území ČR. Odbornou způsobilostí je minimálně středoškolské vzdělání a 5 let praxe v personální činnosti.

Seznam pracovních agentur s povolením zprostředkování zaměstnání je veřejně přístupný na internetových stránkách MPSV ČR. Z tohoto zdroje je možno zjistit na jaké území, na jakou dobu a na jaké druhy činností je povolení agentuře vystaveno. K 29.3.2009 provozuje svou činnost podle [19] 2 455 agentur práce s povolením MPSV. Ne všechny jsou čistými agenturami práce v pravém slova smyslu. Zákaz přidělování zaměstnanců k jinému zaměstnavateli, zavedený novým zákonem o zaměstnanosti z října 2004, postihl i zaměstnavatele využívající této možnosti bezplatně v rámci své běžné činnosti. Polovinu z počtu všech agentur práce tvoří např. Česká národní banka, Československá obchodní banka a.s., Dopravní podnik města Ostravy a.s. či Diecézní katolická charita a další. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává MPSV ČR maximálně na 3 roky s tím, že povolení lze vydat opakovaně.

2 ANALÝZA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM U AGENTURY PRÁCE

2.1 PŘEDSTAVENÍ AGENTURY PRÁCE

Pro diplomovou práci jsem si vybrala agenturu práce, která působí na lokálním trhu práce již dlouhou dobu, 19 let. Jde o společnost JOB-centrum Ostrava, s.r.o., založenou v březnu roku 1990 studenty Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské - Technické Univerzity Ostrava jako občanské sdružení zajišťující krátkodobé práce pro své spolužáky. V roce 1996 se transformovala na obchodní subjekt - společnost s ručením omezeným. JOB-centrum Ostrava, s.r.o. je opakovaně držitelem licence Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky pro výkon činnosti agentury práce (viz příloha č. 1).

Po celou dobu své existence agentura poskytuje klientům služby krátkodobé pracovní výpomoci (ve světě běžně označované jako temporary help), kdy dodává zaměstnance převážně na manuální práce nejrůznějším podnikům a institucím na severní Moravě a ve Slezsku. Počty zaměstnanců agentura operativně zvyšuje nebo snižuje v řádu dní podle potřeb klientů. V případě nemoci zaměstnanců nebo nespokojenosti s jejich výkonem jsou tyto agenturou nahrazeni jinými. Díky tomu se profiluje a představuje jako agentura práce (dočasné přidělování zaměstnanců agentury práce jiným zaměstnavatelům) s důrazem na odlišení od personálních agentur, které mají jako hlavní předmět činnosti nalezení zaměstnanců pro klienta, jenž si klient pak zaměstnává sám (zprostředkování zaměstnanců). Zaměstnanci jsou zaměstnáni v souladu s platnou legislativou a odvádějí příslušné poplatky státu. Klient hradí agentuře vykonané práce fakturačně za dohodnutou cenu. Cena obsahuje hrubou mzdu zaměstnance, příslušné odvody státu a náklad agentury, běžně nazývaný jako provize. Pouze posledně jmenovaná část fakturační ceny je příjmem agentury práce, z něhož hradí veškeré náklady na svůj provoz. Dle [5] nesmí agentura požadovat po zaměstnancích žádné úhrady. Veškeré náklady tak hradí pouze klient, objedávající zaměstnance. Celá fakturační cena je zdaněna daní z přidané hodnoty, což v případě agentur práce paradoxně znamená několikeré dvojí zdanění. Daň z přidané hodnoty se totiž odvádí kromě provize agentury, jež je jedinou opravdovou přidanou hodnotou plnění, taky ze mzdy zaměstnanců, sociálního a zdravotního pojištění placeného

jednotlivými zaměstnanci i placeného agenturou práce z objemu mezd vyplacených zaměstnancům a rovněž z daně z příjmu fyzických osob, odvedené z mezd zaměstnanců.

JOB-centrum Ostrava, s.r.o. zajišťuje v ostravském regionu rovněž leasing pracovních sil přímo od jednotlivých klientů, čímž jim umožňuje plynule řídit počty zaměstnanců, nutných k jejich činnosti. Princip je obdobný jako u dodávek, avšak nábor a výběr zaměstnanců provádí klient sám. Služba je proto pro klienty levnější než běžné dodávky prací obsahující všechny činnosti agentury.

Obě výše uvedené oblasti jsou hlavním zaměřením společnosti a díky nim dosahují jejich klienti významných finančních úspor a flexibility v oblasti lidských zdrojů. Smlouvy s partnery jsou uzavírány celoročně a plněny na základě aktuálního zájmu klienta, nejčastěji přímé telefonické objednávky. Nezavazují klienty k žádným minimálním odběrům, plně se přizpůsobují jejich momentálním potřebám.

Okrajově společnost poskytuje i zprostředkování trvalého zaměstnání absolventům z řad studentů středních a vysokých škol. Personální agentura, jak se taková činnost nazývá, je však jen doplňkem pracovní agentury. Klienti díky ní získávají z řad osvědčených agenturních zaměstnanců jako bonus navíc osvědčené zaměstnance na trvalý pracovní poměr. Zdarma poskytuje agentura klientům i zaměstnancům pracovní-právní poradenství.

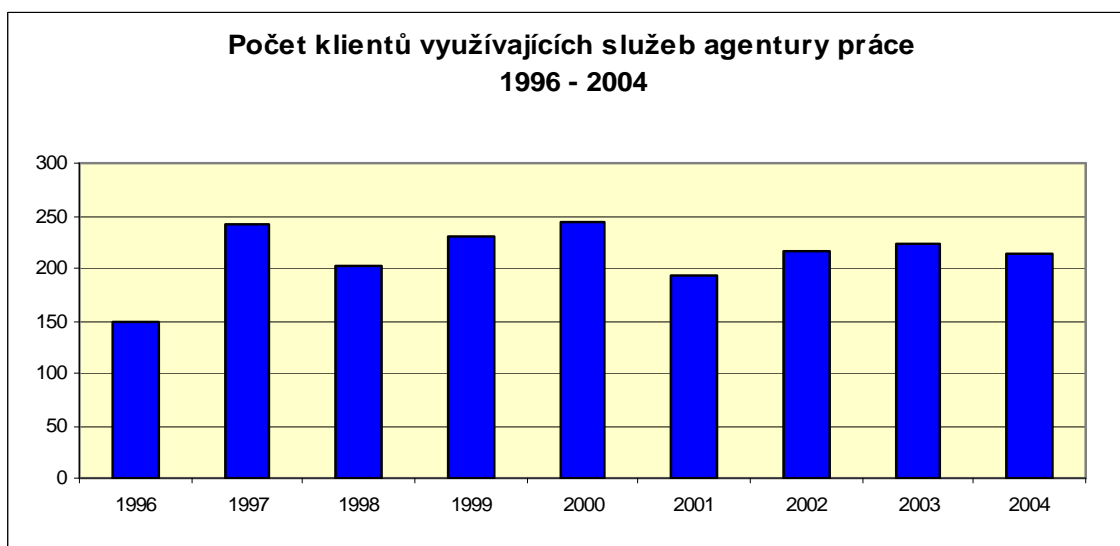
JOB-centrum Ostrava, s.r.o. je známou obchodní značkou s registrovanou ochrannou známkou u Úřadu průmyslového vlastnictví České republiky. Je členem Hospodářské komory ČR v Moravskoslezském kraji a je prvním držitelem Etického kodexu Hospodářské komory ČR v Moravskoslezském kraji. Držitelem ocenění Nediskriminující podnikatel a rovněž jako první v Moravskoslezském kraji získala označení Ethnic Friendly zaměstnavatel (viz příloha č. 2 – 5).

Společnost dlouhodobě podporuje kulturní, vědecké a sportovní aktivity na školách a univerzitách Ostravska, jako sportovní mládežnické oddíly, stavovské unie studentů, zájmové kluby a spolky fakult, matematické olympiády atp..

2.2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM DO ROKU 2004

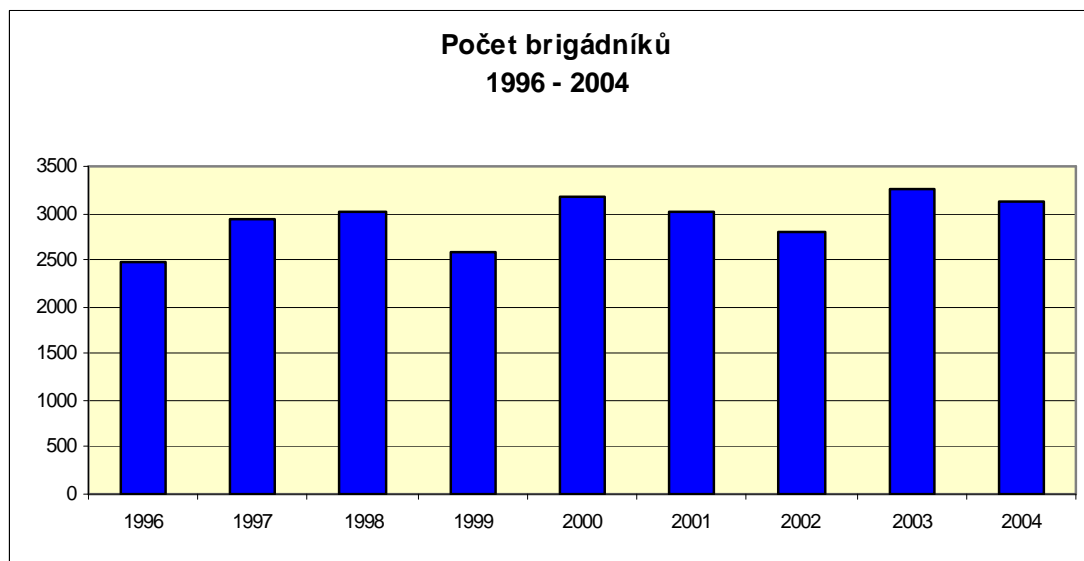
Pracovní agentura zajišťovala od svého vzniku v březnu roku 1990 do konce roku 2004 zaměstnance na výkon prací podle zákoníku práce na dohody o provedení práce, což bylo pro agenturu z hlediska flexibility nejvýhodnější řešení. Občas také na dohodu o pracovní činnosti (při překročení maximálního povoleného ročního objemu prací 100 hodin u dohody o provedení práce). Agentura zajišťovala nástupy a změny počtů zaměstnanců v řádech dní, u stálých uživatelů i hodin. Proto pro ni byla flexibilita pracovněprávního vztahu základem činnosti. Pracovní smlouvu mělo uzavřeno pouze 7 kmenových zaměstnanců, starajících se o dennodenní provoz agentury. Dispečink, mzdové oddělení, marketing a reklama, provoz počítačové sítě, terénní dohled, právo a ekonomika. Vývoj v počtu klientů-uživatelů a přidělovaných zaměstnanců na krátkodobé práce k uživateli (dále jen brigádníci) je patrný v grafu 2.1 a 2.2.

Graf 2.1



Zdroj : viz [26]

Graf 2.2



Zdroj : viz [26]

Povinnost zaměstnávat OZP společnosti nevznikala. Se zaměstnanci přidělovanými k uživateli, nebyly uzavírány pracovní smlouvy, ale dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které se nezapočítávají do povinnosti zaměstnávat OZP. Až do roku 2004 pracovní agentura vědomě nezaměstnávala žádné osoby se ZP a tuto oblast nesledovala. Nelze tak zjistit zda, a případně kolik OZP mimoděk zaměstnávala. Doložitelné jsou snad pouze případy osob se ZP, jejichž snížená hybnost končetin byla od pohledu rozpoznatelná dispečerkami společnosti při sepisování dohod o provedení práce. Zda však měly současně přiznán státními orgány statut osoby se ZP, již nelze zjistit.

Dne 1.10. 2004 nabyl účinnosti nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pracovní agentura měla uzavřeny smlouvy se všemi stávajícími klienty na dodavatelské podmínky, vycházející z platnosti dřívějšího znění zákona o zaměstnanosti až do konce roku 2004. Vzhledem k možnosti využít zákonem stanovené čtyřměsíční přechodové období, zahájila činnost podle nového znění zákona o zaměstnanosti až od 1.1.2005. I tak ale platnost nové legislativy před koncem finančního roku způsobila velké otřesy na trhu práce. Mnoho agentur v nastalé nejistotě a zmatku, posilovaném nejasnými vyjádřeními a postupy státních orgánů, podnikání v oboru vzdalo nebo alespoň načas přerušilo. Své klienty tak přivedlo do potíží se zajištěním zaměstnanců pro výrobu.

2.3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM OD ROKU 2005

Nové znění zákona o zaměstnanosti přináší zásadní změnu ve fungování agentur práce. Nově zavádí povinné licence agentur práce, které na jejich žádost vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pracovní agentura JOB-centrum Ostrava si také musela vyřídit ke své činnosti povolení.

Nový zákon o zaměstnanosti tak nastolil do té doby nevídaný rozkvět agenturního zaměstnávání. Agenturou práce se z donucení musely stát i všechny podnikatelské subjekty a dokonce i instituce, které potřebovaly přemísťovat své zaměstnance například v rámci dceřiných společností holdingu, poboček, mateřských společností, za účelem vzdělávání, praxí či atestací atp. (viz kapitola 1.8.2).

V roce 2006 vstoupil v platnost i nový zákon č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, podle kterého jsou agentury práce povinny dočasně přidělovat zaměstnance k uživateli pouze na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Současně ovšem mohou zaměstnavatelé omezeně zaměstnávat i osoby nezaměstnané evidované na ÚP, což dříve možné nebylo. Pro rychlé nástupy zaměstnanců a změny v jejich přidělování se ukázaly dohody o pracovní činnosti jako nepraktické a omezující. Musí být uzavřeny písemně a sjednaný rozsah hodin nesmí překračovat polovinu doby, na kterou byly sjednány. Zvláště pro novou skupinu zaměstnanců, osob vedených v evidenci ÚP a pracujících jen do zákonem povoleného limitu, byly dohody o pracovní činnosti pro nesoulad mezi délkou uzavření dohody a výkonem práce samotné nepoužitelné. Díky novelám předpisů pro poskytování sociálních dávek, vznikaly rovněž administrativní problémy s časovým nesouladem práce a trvání dohody o pracovní činnosti i zaměstnancům, pobírajícím některou z dávek. Dopadaly dokonce i na jejich rodinné příslušníky, žijící s nimi ve společné domácnosti.

Zákonem vynuceným přidělováním zaměstnanců pouze na základě pracovních smluv (a dohod o pracovní činnosti) se tak pracovní agentura stala nechtěně jejich formálním zaměstnavatelem se všemi právy a povinnostmi z toho vyplývajících. Mimo jiné se na ni začala také vztahovat povinnost zaměstnávat osoby se ZP, protože přepočtený počet zaměstnanců přidělených k uživateli, překročil zákonem stanovenou hranici.

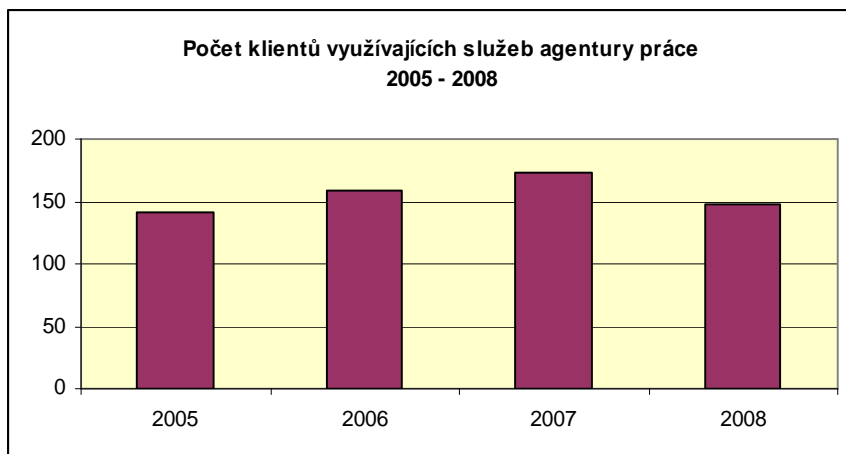
Agentura práce v této situaci oslovila orgány státní správy. V dopisech vysvětlovala nelogickou situaci agentury práce i jejího klienta v oblasti zaměstnávání osob se ZP po změně zákonů. V příloze č. 6 je uveden dopis JOB-centra úřadu práce, kde agentura práce žádá o odpuštění odvodu za neplnění povinného podílu zaměstnávání osob se ZP s odvoláním na příslušné, zákonem stanovené podmínky. V příloze č. 7 je odpověď úřadu práce, kde úřad práce oznamuje, že zákon o zaměstnanosti neumožňuje úřadu práce zohlednit neplnění povinného podílu zaměstnavatele, agentury práce nevyjímaje. Základní rozpory, na něž žádost upozorňuje, však odpověď úřadu práce neřešila a k meritu věci se úřad vůbec nevyjádřil.

Agentura oslovila ve stejné věci rovněž Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, jako nadřízený a metodický orgán pro úřady práce, viz. příloha č. 8. Odpověď z MPSV ČR je v příloze č. 9., kde ministerstvo oznamuje, že zákonem není stanovena žádná možnost výjimky zaměstnavatelům z povinnosti zaměstnávat osoby se ZP. K meritu věci se ministerstvo práce, jako vrcholný orgán s právem navrhopvat vládě a parlamentu změny legislativy a také vytvářet metodiku pro podřízené orgány státní správy, rovněž nevyjadřuje.

Kromě dopisů adresovaných úřadu práce, MPSV ČR a Okresní správě sociálního zabezpečení (viz kapitola 2.3.9), agentura práce přispívá ke zlepšení legislativní situace agentur práce svými rozhovory v médiích, právními rozbory v odborných časopisech (např. Profit, Ekonom) a přímo se angažuje zasíláním vypracovaných návrhů změn zákonů českým zákonodárcům v době vrcholících legislativních prací na novelách zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Ve všech případech je však její snaha bezvysledná. Přispívá pouze k rozpoutání odborné diskuse a identifikaci problému, do té doby neznámého a opomíjeného.

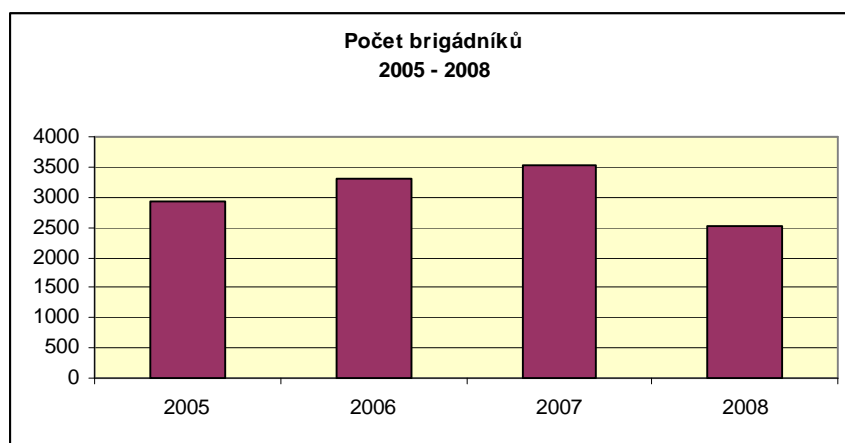
Graf 2.3 a 2.4 dokládá vývoj počtu klientů a jim dočasně přidělených zaměstnanců - brigádníků v jednotlivých letech 2005 – 2008. Ten věrně kopíruje hospodářský růst v ČR, kdy nabývá na významu zaměstnávání agenturních zaměstnanců k vykrytí vyšší poptávky po výrobcích a službách. Snížení v roce 2008 je zčásti způsobeno novou legislativou. I krátkodobě zaměstnaní zaměstnanci v řádu hodin či dní museli od 1.1.2008 začít platit zdravotní pojištění ze mzdy a agentura práce odvádět zdravotní pojištění za ně. To zvýšilo fakturační ceny až o 17% a odradilo třetinu jejích klientů. Zčásti pak nastupující hospodářskou krizí a snižovala poptávku v druhém pololetí roku 2008.

Graf 2.3



Zdroj : viz [26]

Graf 2.4



Zdroj : viz [26]

2.3.1 Zjištění povinného podílu zaměstnávání OZP

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu, je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu stanoví MPSV ČR prováděcím právním předpisem č. 518 / 2004 Sb., viz [12].

Tabulka 2.1 uvádí průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců v agentuře práce v letech 2005 – 2008, povinný podíl OZP a průměrný přepočtený počet OZP. Dále částku, kterou pracovní agentura odvedla do státního rozpočtu a částku uplatněné a získané slevy na dani z příjmu.

Tab. 2.1

rok	průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců	povinný podíl osob se ZP	průměrný roční přepočtený počet osob se ZP	chybějící evidenční počet osob se ZP	odvod do státního rozpočtu	sleva na dani z příjmu
2005	243,92	9,76	3,95	5,81	276 566 Kč	74 280 Kč
2006	326,31	13,05	19,95	0,00	0 Kč	389 460 Kč
2007	364,24	14,57	28,02	0,00	0 Kč	551 640 Kč
2008	239,32	9,58	11,08	0,00	0 Kč	199 440 Kč

Zdroj : viz [26]

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako součet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pracujících v jednotlivých pracovních režimech. Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa. Detailní popis výpočtu je v kap.1.5.4.

Povinný podíl zaměstnanců se ZP se stanoví z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a činí 4%. V tabulce 2.1 je vidět, jaký byl tento podíl u agentury práce v letech 2005 – 2008.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se ZP a průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším ZP, se zjišťuje stejným způsobem jako průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, viz. kap. 1.5.4.

Chybějící evidenční počet osob se ZP se zjistí jako rozdíl povinného podílu osob se ZP a průměrného ročního přepočteného počtu osob se ZP.

Odvod do státního rozpočtu. Počet zaměstnanců se ZP, za které zaměstnavatel provádí odvod, se zjišťuje jako rozdíl mezi počtem zaměstnanců se ZP, které má

zaměstnavatel zaměstnat ve výši povinného podílu, a počtem zaměstnanců se ZP, jejichž povinný podíl splnil.

Za každou osobu, o kterou tuto povinnost agentura práce nesplnila, musela odvést do státního rozpočtu 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v NH. Z tabulky 2.1 je patrné, že tomu tak bylo pouze v roce 2005. V ostatních letech povinnost splnila. V roce 2006 zhruba o 30% navíc, v roce 2007 skoro dvojnásobně.

U peněžitého plnění se výsledná částka zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Částka odvodu je pohyblivá v závislosti na růstu průměrné měsíční mzdy v NH. V roce 2005 činil 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v NH 46 052,50 Kč, v roce 2006 byl 49 087,50 Kč, v roce 2007 už 52 797,50 Kč a v roce 2008 dokonce už 57 355,- Kč. Neplnění povinnosti zaměstnávat osoby se ZP se tak rok od roku zaměstnavatelům více a více nevyplácí.

Sleva na dani z příjmu je přímo úměrná počtu zaměstnanců se ZP, což taky plyne z tabulky 2.1. Zaměstnavatel si může uplatnit slevu na dani za zaměstnávání každého zaměstnance se ZP v různé výši podle stupně postižení, viz kap. 1.6.2.

2.3.2 Vztah mezi agenturou práce, uživatelem a zaměstnancem

Pracovní agentura zajišťuje na základě poptávky svých klientů zaměstnance formou jejich dočasného přidělení. Prvotním impulsem zprostředkování práce je tedy poptávka jejího klienta - uživatele. Zajištění zaměstnanců na klientem poptávané pozice probíhá následně na základě nabídky těchto volných pracovních míst agenturou práce zájemcům o takové pozice.

Volná pracovní místa, která nahlásí klienti agentuře práce, jsou ihned nabízena čtyřmi způsoby. Jednak přímo v kanceláři agentury práce zájemcům, kteří se fyzicky dostaví se o volných místech informovat. Druhým způsobem je uveřejnění volné pozice na webových stránkách agentury práce, viz [22]. Třetím způsobem automatické zasílání volných pracovních míst na email zájemců. Čtvrtým pak automatické zasílání volných pracovních míst na mobilní telefon zájemců. Poslední dvě služby mohou zdarma využívat všichni zájemci o volná pracovní místa poté, co si sami nastaví na svém mobilním telefonu či emailu výběr pro zasílání vyhovujících pracovních pozic.

Agentura spolupracuje navíc s několika pracovními servery na internetu, kde se automaticky zobrazují aktuální nabídky uveřejněné na jejích vlastních webových stránkách. Zájemce o práci tak nemusí nutně navštívit pouze stránky agentury, dozví se o nabízených pozicích i z běžných pracovních a inzertních portálů.

Poté, co si zájemce o práci vybere pracovní místo, na které by chtěl nastoupit, s ním zaměstnanec agentury práce sepiše Seznámení s právy a povinnostmi a následně pracovní smlouvu. Tím se tento zájemce stává zaměstnancem agentury práce. Agentura poté vyśle svého zaměstnance do podniku zaměstnavatele, který si ho objednal a zaměstnanec tam vykonává práci dle instrukcí pověřeného zaměstnance uživatele.

Potíží, se kterou se agentura práce ve své praxi někdy setkává, je časový nesoulad mezi sepsáním pracovní smlouvy se zájemcem o volné pracovní místo a jeho nástupem k pracovnímu výkonu. Stane se, že klient telefonicky objednáva u agentury práce zaměstnance, které na svém pracovišti potřebuje urgentně a není zde časový prostor pro fyzické sepsání smlouvy, které dle pracovního práva musí předcházet. Agentura práce proto uzavírá s uživatelem rámcovou Dohodu o přidělení ihned při jeho první objednávce zaměstnanců. V urgentních případech je tato dohoda zaslána uživateli faxem či emailem. V ní jsou stanovena pravidla pro další objednávky a spolupráce všech tří zainteresovaných stran. Podobně jako pro zaměstnance v Seznámení s právy a povinnostmi. Zaměstnanec se následně dostaví na místo výkonu práce k uživateli a nechá si potvrdit svůj nástup a odpracované hodiny.

V „*Seznámení zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něj z Pracovních smluv vyplývají a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práce konat dle § 31 Zákoníku práce č.262/2006 Sb.*“ (viz příloha č. 10) jsou zachyceny pravidla spolupráce a je přesně popsáno, co které chování agentury práce, uživatele a zaměstnance znamená pro ostatní strany vztahu a jaké důsledky z jednání vyplývají. Seznámení podepíše zaměstnanec pouze jednou ročně, rámcově, pro všechny pracovní poměry, které by v daném kalendářním roce mohl uzavírat. Tím se agentura obejde bez průběžných sepisovaných dokumentů, které znamenají pouze narůstající byrokracii spojenou s krátkodobým zaměstnáním, jak je vyžaduje hospodářská praxe, avšak nezohledňuje příslušná legislativa. Současně tím není nijak negativně postižen rozsah práv a povinností agentury práce, dočasně přidělovaného zaměstnance, ani uživatele.

2.3.3 Vztah mezi agenturou práce, uživatelem a úřadem práce

Agentura práce má stejně jako ostatní zaměstnavatelé podle [5] povinnost do 10 pracovních dnů nahlásit ÚP volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů oznámit obsazení těchto míst. Tuto povinnost musí plnit jak agentura tak uživatel.

Počet kmenových zaměstnanců agentury práce je stabilní a není zde tedy prostor pro vytváření nových pracovních míst. Ohlašovací povinnost agentury práce tedy závisí na klienty poptávaných pracovnících. Agentura práce uzavírá se zájemci o práci – brigádu - krátkodobé pracovní smlouvy, v délce trvání většinou jen pár hodin či dní. Není reálně možné, aby agentura práce informovala úřad práce o volných místech, o kterých předem sama neví. V okamžiku, kdy se od svých klientů o volných pracovních místech dozví, jsou rychle nabídnuty zájemcům (také díky automatickému zasílání volných pracovních míst na mobilní telefon zájemce) a ti po sepsání pracovní smlouvy s agenturou práce začínají u uživatele často už v rozmezí několika málo hodin pracovat. Tedy dříve, než by stačila agentura práce tato volná místa úřadu práce nahlásit.

Specifikem agentury práce je rychlost obsazování volných míst, které se odehrává v hodinách, nikoliv dnech. V okamžiku, kdy agentura úřadu volné místo nahlásí, může jiný zájemce sepsovat smlouvu nebo už nastupovat k výkonu práce. ÚP tak ani nestačí nabídku volných míst agentury práce zveřejnit. Přebírání volných pracovních míst on-line způsobem tak, jak to funguje u soukromých pracovních serverů, stále ještě nezavedl.

2.3.4 Vztah mezi agenturou práce, uživatelem a zaměstnancem se ZP

OZP je povinna agenturu práce informovat o jeho statutu osoby se ZP a předložit potvrzení orgánu sociálního zabezpečení nebo ÚP o těchto skutečnostech. Agentura práce pak bude pro zaměstnance vyhledávat takové práce, které jsou přiměřené jeho zdravotnímu stavu. Jinak nemůže práce s ohledem na hrozící zdravotní rizika vykonávat. Povinnost zaměstnance se ZP ovšem není ze zákona přímá a postižitelná, jak by logicky vyplývalo z povinnosti zaměstnavatele uzpůsobit pracovní podmínky zdravotnímu stavu zaměstnance, jak uvádí [6]. Zaměstnanec může svůj zdravotní stav zatajit. Proto agentura

práce zmiňuje výše uvedenou povinnost přímo v ustanoveních Seznámení s právy a povinnostmi.

2.3.5 Odebírání výrobků či služeb

Jednou z možností jak by mohla agentura práce krýt povinný podíl OZP, je odebírat výrobky či služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají nadpoloviční počet OZP nebo si zvolit jinou alternativu náhradního plnění, viz kap. 1.5.4

Počet OZP, které si zaměstnavatel může započítat do plnění povinného podílu se vypočte podle [5] tak, že z celkového objemu plateb, uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral od těchto osob ve sledovaném kalendářním roce, se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v NH.

Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených na svých internetových stránkách uvádí všechny organizace a jimi nabízené výrobky a služby, viz [23]. Zaměstnavatel, jako člen-klient, zároveň dostává aktualizované seznamy a novinky. Je ovšem nutné dávat pozor na to, aby k dodávané službě / výrobku byla přidána zaměstnancem se ZP hodnota. Pokud hodnota přidána není, pak takové odběry výrobků a služeb nemůžou být jako náhradní plnění uznány. Šlo by o prosté překupování.

Zaměstnavatelé s 50% a vyšším podílem OZP jsou podnikateli na různém stupni vyspělosti. Od malých chráněných dílen až po vyspělé specializované podniky. Nepůsobí stejně ve všech oborech činnosti, což je dáno vhodností profesí pro zdravotní postižení. Tito potenciální dodavatelé většinou nepokrývají svými výrobky celý sortiment v dané komoditě. Častěji působí jako subdodavatelé velkých a silných výrobců nebo obchodníků.

Většina z nich dokáže nečekaně pružně reagovat i na poptávku mimo jejich stávající sortiment, odběratel ale musí počítat s delší dobou adaptace kvůli náběhu výroby nebo dodávek. Může to být dáno i pomalejším přizpůsobením zaměstnanců se ZP nové práci.

Tito zaměstnavatelé jsou v různé míře příjemci příspěvků z aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich benefity však představují faktickou kompenzaci nižší pracovní

výkonnosti zaměstnanců se ZP a některých vyšších výdajů spojených s úpravou pracovního režimu, úpravou pracoviště a vyšší nemocností, nikoli konkurenčním cenovým zvýhodněním. Nelze tedy očekávat za jejich výrobky automaticky nižší cenu, viz [23].

Otázkou je, zda agentura práce pro svůj běžný kancelářský provoz může vůbec pokrýt takový objem výrobků a služeb od zdravotně postižených osob, který by ji dostával ke krytí povinného podílu zaměstnávání osob se ZP.

Tabulka 2.2 ukazuje objem spotřebních nákladů agentury práce. V těchto údajích nejsou zahrnuty mzdové náklady, aby bylo možné zjistit vhodnost či nevhodnost této alternativní cesty krytí povinného podílu zaměstnávání osob se ZP. Obsahuje náklady typu nájmy, kancelářský papír a potřeby, tonery do tiskáren či kopírek, reklamní předměty a reklamní výdaje, složky, šanony, telekomunikace včetně připojení k internetu atp.. Z tabulky je patrné, že pokud by agentura práce mohla všechny své provozní náklady uskutečňovat prostřednictvím odběru zboží a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávající nadpoloviční počet zaměstnanců se ZP, hypoteticky by splnila požadovaný rozsah náhradního plnění formou odběru výrobků či služeb namísto přímého zaměstnávání osob se ZP pouze v roce 2005 a 2006.

Tab. 2.2

		2005	2006	2007
A	provozní náklady bez osobních nákladů	1617000	2247000	1923000
B	provozní náklady bez DPH 19%	1309770	1820070	1557630
C	průměrná měsíční mzda v NH	18421	19635	21119
D	sedminásobek průměrné měsíční mzdy	128947	137445	147833
	podíl B/D (náhradní plnění odběrem výrobků)	10,16	13,24	10,54
	povinný podíl zaměstnávání osob se ZP	9,76	13,05	14,57
	splnění povinnosti náhradním plněním	0,40	0,19	- 4,03

Zdroj : viz [25, 15, 16, 17]

2.3.6 Informovanost o statutu osoby se ZP

Osoba se ZP není povinna o svém zdravotním postižení zaměstnavatele informovat. *„Osobní údaje o fyzických osobách, kterým úřad práce nebo agentura práce zprostředkovává zaměstnání nebo poskytuje další služby podle tohoto zákona, lze zpracovávat pouze se souhlasem osob, jichž se tyto údaje týkají“*, viz [5, § 17].

V zákoně č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, bylo ustanovení § 49 které říká, že zaměstnanci jsou povinni sdělit organizaci údaje potřebné k vedení evidence o zaměstnancích, popř. o nich předložit potřebné doklady, zrušeno.

Zákoník práce však uvádí povinnost zaměstnavatele přizpůsobit pracovní podmínky zdravotnímu stavu zaměstnance. Dokonce zákon o zaměstnanosti, viz [5, § 80] doslovně uvádí : *„Zaměstnavatelé jsou povinni rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.“* Když se zaměstnavatelé o statutu osoby se zdravotním postižením nedozví, protože to zaměstnanec zatají, nemají důvod pracovní místa přizpůsobovat osobám se ZP.

Zákoník práce také stanoví povinnost zaměstnance podrobit se lékařské prohlídce. Zaměstnanec však nemusí souhlasit se sdělením svého zdravotního stavu zaměstnavateli a lékař s tím nic neudělá, je vázán mlčenlivostí. Výsledkem jeho zprávy může být jediné potvrzení nevhodnosti zaměstnance pro danou práci (například že dotyčný nemůže ze zdravotních důvodů pracovat jako jeřábík na mostovém jeřábu), ne ohlášení zdravotního stavu či postižení (protože trpí epilepsií nebo závratěmi z výšek). Osoby se zdravotním postižením se snaží svůj stav zatajit v obavě z nezaměstnání právě kvůli svému postižení. Mnoho osob je zdravotně postižených nebo zdravotně znevýhodněných, ale nelze to poznat pouhým pohledem.

Tak se zaměstnavatelé a speciálně agentury práce, jejichž hlavním předmětem činnosti je právě a jen zaměstnávání osob, dostávají do velmi nevýhodné situace. Osoby se zdravotním postižením by chtěli zaměstnávat, aby splnili povinný podíl těchto osob. Ale i když je třeba právě nyní zaměstnávají, neví o tom v důsledku toho, že takové osoby své postižení záměrně tají.

Agentura práce řeší tento problém tak, že se snaží přilákat osoby se ZP nabídkou větších odpočtů či slev na dani a tím vyšších čistých výdělků. Tak se agentura práce začala dozvídat, že již roky zaměstnávala zdravotně postižené, kteří svůj status postiženého doposud tajili. Nedělá si však iluze, že přesto existuje nemálo těch, kteří i přesto svůj zdravotní stav nadále zatajují. Ukazuje se to při náhodných odhaleních, kdy si například zaměstnanec nárokuje u agentury práce při ročním zúčtování daně ze závislé činnosti také slevu na dani z příjmu fyzických osob z titulu zdravotního postižení. Přestože po celý uplynulý rok svůj stav tajil.

2.3.7 Zainteresovanost uživatelů na zaměstnávání osob se ZP

Agentura práce se snažila zainteresovat své klienty na zaměstnávání OZP tím, že pokud mají uživatelé obavu brát tyto zaměstnance na trvalý pracovní poměr, mohou si je vyzkoušet krátkodobě.

Za každého zdravotně postiženého zaměstnance navíc dostal takový uživatel od agentury práce slevu ve výši 25% z agenturní provize, vyplývající agentuře práce z úlev dle zákona o zaměstnanosti a zákona o daních z příjmu, viz [5, 7]. Tím ovšem agentura práce veškeré „své“ zákonné výhody přenesla smluvně předem na klienta.

Toto opatření však u zaměstnavatelů zaznamenalo pouze minimální ohlas a efekt. Vzhledem k počtu dočasně přidělených osob se ZP vůči dočasně přiděleným „zdravým zaměstnancům“ se jedná pro klienty agentury práce o úspory v řádu desetikorun denně při objemech prací pohybujících se v tisících korun denně.

Za celých 11 měsíců roku 2005 se u klientů agentury práce nepodařilo najít žádné pracovní místo, vyhovující pro OZP. A to přesto, že bylo v tomto roce u úřadu práce evidováno 7 600 nezaměstnaných osob se ZP, viz. tab.2.3. Práce klienty požadované jsou totiž většinou manuálního charakteru a vyžadují dobrý zdravotní stav i fyzickou kondici.

Údaje o nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v tabulce 2.3, nevypovídají o jednoznačné vývojové tendenci počtu OZP evidovaných na úřadu práce. Větší nárůst počtu nezaměstnaných se ZP je vidět až v roce 2007, což představuje 17% všech nezaměstnaných v tomto kraji. Růstová tendence v tomto roce může vypovídat o špatně

nastaveném motivačním systému zaměstnavatelů v zaměstnávání OZP. Může být také zkrslena probíhajícími legislativními změnami ohledně přiznávání statutu osoby se ZP.

Tab. 2.3

Nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji					
Rok	nezaměstnaní celkem	nezaměstnaní se ZP	nezaměstnaní se ZP k nezaměstnaným celkem (v %)	nezaměstnaní muži se ZP	nezaměstnané ženy se ZP
2001	89000	7500	8,4	3900	3600
2002	89300	9800	11,0	6200	3600
2003	90700	9400	10,4	5200	4100
2004	89000	9100	10,2	4800	4200
2005	86400	7600	8,8	4600	3000
2006	73100	7500	10,3	3700	3800
2007	51300	8700	17,0	5200	3400

Zdroj : viz [20]

2.3.8 Vyhledávání postižených ve spolupráci se státními orgány

Jak již bylo uvedeno, největší problém agentury práce je zjištění rozsahu stávajících zaměstnáváných osob se ZP. Agentura se pokusila obrátit na orgány státní správy, protože jsou to právě ony, které vydávají osobám se ZP potvrzení o statutu a stupni postižení.

Prvotně agentura práce zamýšlela předat státním orgánům ze svých mzdových databází příjmení a jména, rodná čísla a bydliště svých zaměstnanců. Rozdělené podle místa bydliště pak seznamy zaslat na místně příslušnou Okresní správu sociálního zabezpečení se žádostí o sdělení, zda jde v případě některých jmenovaných osob v seznamu o osoby se ZP. Žádost o sdělení osob evidovaných OSSZ jako OZP zamýšlela agentura práce podat na základě povinnosti uložené jí zákonem o zaměstnanosti zaměstnávat určený podíl OZP. Zda OSSZ eviduje jako osoby se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti, některé osoby ze seznamu místně příslušných osob, které byly u agentury práce v pracovním poměru a nedoložily, zda jsou osobami se ZP.

Odpověď OSSZ na agenturou práce zaslanou žádost (viz. příloha č. 11) byl odkaz na § 49 odst.4 zákona č. 582 / 1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení : *„Zaměstnanec je povinen sdělit organizaci údaje potřebné k vedení evidence o zaměstnancích, popřípadě o nich předložit potřebné doklady.“* OSSZ už ovšem nezmínila fakt, že pokud zaměstnanec tuto povinnost nesplní, nehrozí mu žádný postih. Toto citované ustanovení už ale bylo zrušeno. Z odpovědi OSSZ (viz. příloha č. 12) je navíc patrné, že podle § 14 zákona č. 582 / 1991 Sb. musí OSSZ zachovávat mlčenlivost, a proto nemůže potvrdit agentuře práce, zda se jedná o osoby se ZP.

Stejnou žádost agentura práce adresovala i na úřady práce s odvoláním na § 79 zákona o zaměstnanosti týkající se oprávněnosti zaměstnavatelů požadovat kromě jiného od ÚP informace v otázkách spojených se zaměstnáváním OZP.

Odpověď úřadu práce byla rovněž negativní a navázala na odpověď OSSZ v tom smyslu, že úřad práce pouze kontroluje plnění povinného podílu osob se ZP a je to zaměstnavatel, kdo prokazuje, že podíl plní a dokládá to příslušnými potvrzeními.

2.3.9 Spolupráce se sdruženími postižených

Agentura práce se ve snaze propagovat brigády mezi osobami se ZP vydala cestou spolupráce se sdruženími zdravotně postižených. Zásadní problém je totiž dozvědět se, kdo je OZP. Většina OZP jsou osoby s lehkým ZP, které není pohledem rozpoznatelné.

Občanské sdružení Trianon z Českého Těšína vyhledává osoby se ZP v rámci Moravskoslezského kraje a snaží se začlenit je do běžného života. Má databáze osob a profesí. Agentuře práce JOB-centrum Ostrava, s.r.o. navrhla projekt, v němž zpracuje informační systém oslovování osob se ZP tak, aby k agentuře práce chodili sami aktivně na brigády. Zaplacením této služby by si agentura zajistila náhradní plnění. Prací těchto osob dočasně přidělených k uživatelům by plnila kvótu přepočtených osob (1 osoba se ZP na 25 zaměstnanců bez ZP).

Dále OS Trianon navrhl agentuře práce umísťovat k ní osoby evidované na ÚP v rámci tzv. pracovní rehabilitace, kdy 100% nákladů na zaměstnání a mzdu OZP hradí ÚP až 3 roky po sobě. Současně je osoba se ZP zaměstnancem agentury práce a ta si plní kvótu

přepočtených osob. Rovněž by OS Trianon mohl zpracovat projekt pro ÚP, aby zaměstnávání těchto osob financoval.

OS Trianon měl rovněž některé netradiční nápady na zaměstnávání osob se ZP pro potřeby agentury práce, např. nápad invalidního vozíku jako reklamního nosiče. Osoba používající invalidní vozík by pak při svých cestách na veřejnosti propagovala agenturu práce a ta by činnost vykazovala jako zaměstnance reklamního oddělení agentury práce a plnila si kvótu přepočtených osob.

Jak bylo uvedeno výše, zpracování projektu a další podobná plnění formou výrobků a služeb dodávaných zaměstnavateli s 50% a vyšším podílem osob se zdravotním postižením nemají pro agenturu práce valný dopad, protože plní její povinný podíl pouze zanedbatelně.

Agentura se ve spolupráci s OS Trianon, viz [24] zaměřila směrem k přímému zaměstnávání osob se zdravotním postižením agenturou práce, protože potřebovala prolomit nedůvěru osob se ZP. Ty se bály sdělovat údaje o svém postižení v obavě o ztrátu práce nebo vyřazení z databáze. Jak se ukázalo, přesvědčování ze strany „zdravých osob“ bylo neúčinné podle známého přísloví „sytý hladovému nevěří“. Agentura proto ve spolupráci s OS Trianon zahájila projekt informování o možnostech zaměstnání osob se ZP na brigádách přímo osobami se ZP, které byly zaměstnanci agentury. Pro vyšší demonstrativnost byly osloveny a získány jako propagátoři osoby s těžkým ZP. Tím je nejsrozumitelněji veřejně sděleno, že osoby s lehčím ZP mají šance získat brigádu u agentury práce stejně a ještě vyšší.

. V tabulce 2.4 jsou jednotlivé varianty, které mohly být v jednotlivých letech agenturou práce využívány, aby byl povinný podíl zaměstnávání OZP splněn. Pokud by chtěla agentura práce plnit povinný podíl zaměstnávání OZP jejich přímým zaměstnáváním pro své potřeby, musela by zaměstnat např. v roce 2008 devět osob s lehčím ZP na plný úvazek a jednoho na částečný úvazek. Druhou variantou je zaměstnání tří osob s těžkým ZP na plný a jedné na částečný úvazek a nebo tří osob s těžkým ZP na plný úvazek a jedné osoby s lehkým ZP na částečný úvazek

Tab. 2.4

				1. varianta	2. varianta	3. varianta	
rok	pracovní dny	počet pracovních hodin	povinný podíl	osoby s lehkým ZP	osoby s těžkým ZP	osoby s těžkým ZP	osoby s lehkým ZP
2005	253	2024	9,76	9,76	3+1č	3	1č
2006	251	2008	13,05	13,05	4+1č	4	1č
2007	251	2008	14,57	14,57	4+1č	4	1č
2008	253	2024	9,58	9,58	3+1č	3	1č

Zdroj : viz [26]

JOB-centrum Ostrava, s.r.o. uzavřelo pracovní smlouvy s několika osobami těžce zdravotně postiženými. Např. vozíčkáři s postižením dolních končetin, vozíčkáři s postupující progresivní paralýzou, osobami s rozsáhlým poškozením horních končetin po úrazu a osobami s velkým poškozením hybnosti po obrně. Tito zaměstnanci jsou podle pracovní smlouvy povinni vykonávat funkci koordinačního zaměstnance ode dne nástupu v místě bydliště, které je zároveň místem jejich pracoviště.

Sjednaný rozsah prací, vykonávaný zaměstnanci se ZP, obsahuje zejména informování ostatních zdravotně postižených o možnostech zaměstnání v agentuře práce v rámci stávajících zákonných podmínek. Tedy aby se osoby se ZP dozvíдалy o možnostech brigád u JOB-centra právě od již JOB-centrem zaměstnaných osob se ZP a současně měly podrobnou „kuchařku“ s uvedením výhod a nevýhod, které jim brigáda u této agentury práce přinese.

Cílem zaměstnávání koordinačních zaměstnanců se ZP je zajistit maximální počet osob se ZP, zaměstnaných na brigádách zajišťovaných JOB-centrem. A to tak, aby celkový přepočtený stav u JOB-centra činil odpovídající počet osob se ZP denně, pokrývající předpokládanou potřebu vzhledem k počtu celkově zaměstnaných přepočtených zaměstnanců. Smyslem celého projektu zaměstnávání koordinačních zaměstnanců se ZP je jednak přinášet ostatním osobám se ZP smysluplnou činnost (vykonávají stejnou práci jako osoby bez ZP) a nezanedbatelný výdělek z ní, jednak vyřešit agentuře práce zákonnou povinnost zaměstnávání osob se ZP a současně přinášet provizi za přidělování osob se ZP

k zaměstnavatelům, byť nižší o již zmíněné poskytnuté slevy. Automaticky je u koordinačních zaměstnanců předpokládáno :

- maximální snaha o zaplnění agenturou nabízených pracovních osobami se ZP,
- maximální reprezentace a propagace JOB-centra
- maximální šetření zdrojů a peněží JOB-centra
- upozornění na všechny věci a okolnosti, jež by mohly zlepšit, ulehčit, zjednodušit nebo naopak ohrozit chod agentury práce uvnitř i navenek, práci spolupracovníků a zaměstnanců JOB-centra i její vlastní práci pro tuto agenturu práce.

Pracovní doba koordinátorů je 8-mi hodinová v pracovních dnech s klouzavým nástupem a odchodem z pracoviště. Zaměstnanci jsou povinni být k zastížení elektronicky nebo telefonicky mezi 9-15 hodinou tak, aby byl zajištěn komfort obsluhy pro zákazníky JOB-centra. Práci vykonávají ze svých domovů a míst, kde se běžně zdržují oni sami a oslovovaní potenciální zaměstnanci se ZP. Koordinátoři přebírají zodpovědnost za :

- informace poskytnuté všem třetím osobám mimo JOB-centrum,
- obsah jimi vytvořených písemností,
- včasnost a přesnost všech vykonávaných prací,
- spokojenost klientů i brigádníků,
- škody způsobené v důsledku neplnění nebo zanedbání svých povinností.

Tab. 2.5

Náklady na 4 osoby s těžkým zdravotním postižením - koordinátory v roce 2006							
OZP	počet měsíců	úvazek	průměrná měsíční hrubá mzda	mzdové náklady	náklady na stravenky	odvody agenturou	náklady celkem
1.	3	plný	3785	11355	5670	3975	21000
1.	6	plný	3978	23868	11340	8352	43560
2.	4	zkrácený	3785	13248	7560	4638	25446
2.	6	zkrácený	3978	20885	11340	7308	39533
3.	3	zkrácený	3785	9936	5670	3478	19084
3.	6	zkrácený	3978	20885	11340	7308	39533
4.	4	zkrácený	3978	13923	7560	4872	26355
Zdroj :viz [26]			CELKEM	114100	60480	39931	214511

Agentura práce zaměstnávala osoby s těžkým ZP jako koordinátory v roce 2006 a 2007. Náklady agentury práce na jejich zaměstnávání jsou patrné z tabulky 2.5 a 2.6. První tři koordinátoři uvedení v tabulce 2.5 pracovali v roce 2006 úhrnně 9-10 měsíců podle data nástupu. Díky tomu, že se v průběhu roku změnila sazba minimální mzdy, změnila se i mzdové náklady a povinné odvody agenturou. Proto jsou mzdové náklady na tyto koordinátory rozepsané na dvou řádcích. Odvody na pojistné, které musí každý zaměstnavatel za své zaměstnance povinně měsíčně hradit, činily pro agenturu práce v roce 2006 a 2007 35% z hrubé mzdy a obsahují zdravotní a sociální pojištění a příspěvek na politiku zaměstnanosti. Všichni tito koordinátoři s těžkým ZP (plně invalidní) pobírali měsíční mzdu ve výši 50% minimální mzdy, podle [11]. Pokud by se jednalo o osoby s lehkým ZP, jejich mzda by dle uvedeného právního předpisu mohla činit 75% minimální mzdy. Samozřejmě vedle mzdy a stravenek pobírali nadále jim přiznaný invalidní důchod. Na jeho výši nemá výkon práce a pobíraná mzda vliv. Koordinátoři výkonem své práce přilákali do agentury práce další zájemce z řad postižených, kteří už byli dočasně přidělováni k různým zaměstnavatelům převážně na krátkodobé brigády a zajišťovali agentuře práce nejen větší přepočtený počet OZP a tím úsporu sankčního odvodu, ale i větší slevu na dani z příjmu právnických osob a rovněž provizi za zprostředkování zaměstnanců, byť ve snížené výši o již zmíněnou slevu, poskytovanou uživatelům.

Tab. 2.6

Náklady na 4 osoby s těžkým zdravotním postižením - koordinátory v roce 2007							
OZP	počet měsíců	úvazek	průměrná měsíční hrubá mzda	mzdové náklady	náklady na stravenky	odvody agenturou	náklady celkem
1.	12	plný	4000	48000	22680	16800	87480
2.	12	zkrácený	4000	42000	22680	14700	79380
3.	12	zkrácený	4000	42000	22680	14700	79380
4.	12	zkrácený	4000	42000	22680	14700	79380
Zdroj : viz[26]			CELKEM	174000	90720	60900	325620

V roce 2007 agentura zaměstnávala opět 4 koordinátory s těžkým ZP. Na rozdíl od předchozího roku pracovali plných 12 měsíců. Minimální mzda v roce 2007 činila 8 000 Kč / měsíc. Mzda těchto koordinátorů v uvedeném roce byla opět stanovena ve výši 50% uvedené minimální mzdy plus stravenky.

3 ZHODNOCENÍ MOŽNOSTÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM AGENTUROU PRÁCE

Pracoviště agentury práce je místem, kde je zprostředkovávána práce tisícům zájemců. Měla by být místem, které by osoby se ZP měly samy aktivně vyhledávat a snažit se o své uplatnění na trhu práce. Většina zdravotně postižených občanů je znevýhodněna pouze lehkým handicapem a jsou ochotni a schopni vykonávat nejružnější povolání stejně dobře, jako ostatní občané. V některých případech jde o odborníky, kteří svými schopnostmi převyšují „zdravé“ zaměstnance. Osoby s těžkým ZP jsou znevýhodněny podstatně více, ale rozhodně to automaticky neznamená nemožnost jejich uplatnění. Upoutáním na invalidní vozík například neztrácí inženýrský titul a vědomosti či zkušenosti doposud nabyté.

3.1 NEVÝHODY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP AGENTUROU PRÁCE

Podmínky zaměstnávání OZP určuje zejména legislativa. Zaměstnavatelé a zejména agentury práce se potýkají s mnoha nedostatky současné právní úpravy týkající se právě zaměstnávání OZP. Současná legislativa svými systémovými nedostatky zaměstnávání této specifické skupiny zaměstnanců spíše komplikuje a přináší několik nevýhod.

3.1.1 Nemožnost uzavírat dohody o provedení práce

Agentura práce JOB-centrum Ostrava, s.r.o. je zaměřena především na zprostředkování krátkodobých prací formou dočasného přidělení zaměstnance k uživateli. Dříve mohla s přidělovanými zaměstnanci k uživateli uzavírat DPP, které byly co do flexibility nástupu ke krátkodobým pracím nejvýhodnější a tak se na ni povinnost zaměstnávat OZP díky velmi nízkému počtu vlastních zaměstnanců nevztahovala.

Od roku 2005, s platností nového zákona o zaměstnanosti, nemůže tohoto typu dohody pro přidělované zaměstnance využívat. Protože se povinný podíl zaměstnávání OZP vztahuje pouze na pracovní smlouvy, vztahuje se tak nově na všechny zaměstnance agentury práce včetně všech přidělovaných zaměstnanců k uživatelům. Agentura práce tak

musí zajišťovat plnění zákonné povinnosti zaměstnávat OZP nejen za své zaměstnance zajišťující provoz agentury, ale také za zaměstnance objednané klienty, pro které tito zaměstnanci skutečně fyzicky práci vykonávají.

3.1.2 Znevýhodněné postavení agentury práce mezi zaměstnavateli

Nový zákon o zaměstnanosti, platný od 1.10.2004, zakazuje pracovním agenturám používání dohod o provedení práce u dočasněho přidělení zaměstnance k uživateli. Toto opatření lze považovat za diskriminační. Zaměstnává-li zaměstnance přímo jiný zaměstnavatel, má na výběr - může s ním uzavřít pracovní smlouvu, DPP nebo DPČ. Už tím má větší smluvní volnost, než agentura práce. Ta přiděluje zaměstnance k uživatelům na základě jejich poptávky a může při tom využít pouze pracovní smlouvu nebo DPČ. Z hlediska převažujících krátkodobých prací jsou tyto dva nástroje k uzavření pracovněprávního vztahu nevyhovující jak pro agenturu práce, tak pro uživatele a samotného zaměstnance.

Nyní je tedy agentura práce nucena používat pro dočasně přidělované zaměstnance téměř výhradně pracovní smlouvy, a to i u zaměstnanců dočasně přidělovaných k výkonu práce k uživateli třeba jen na několik málo hodin. Na všechny tyto osoby se pak z titulu uzavřené pracovní smlouvy vztahují stejné povinnosti, jako u zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu neurčitou. Těmito povinnostmi jsou zejména :

- úhrada zdravotního a sociálního pojištění (z hrubé mzdy 11 % zaměstnanec + 34% agentura práce) u všech skupin osob, dokonce i těch, za něž už je plátcem stát, např. studenti, matky na rodičovské dovolené, důchodci, nezaměstnaní evidovaní na ÚP atd.,
- vstupní zdravotní prohlídka,
- opakovaná roční zdravotní prohlídka při noční práci, byť by se jednalo jen o jedinou odpracovanou směnu za rok
- souhlas rodičů nezletilých,
- nahlášení na úřady při započetí práce,
- odhlášení při ukončení práce,
- určení přesné pracovní doby,

- příplatky za odpolední a noční směny i u osob, které stejně nemohou pracovat na ranních směnách, protože jsou např. ve škole jako studenti,
- příplatky za práci o víkendech či svátcích i u osob, které stejně nemohou pracovat v pracovních dnech, protože jsou např. ve škole jako studenti, atd..

Zákoník práce současně diskriminuje zaměstnance agentur práce platově, z hlediska rozdílného čistého výdělku za tutéž práci na tomtéž místě. U jednoho zaměstnavatele může zaměstnanec odpracovat 150 hodin za rok na DPP a čistá odměna zaměstnance, který podepíše Daňové prohlášení, je stejně vysoká jako jeho hrubý výdělek. Ale zaměstnanec dočasně přidělený agenturou práce s ní musí ze zákona uzavřít pracovní smlouvu nebo ve většině případech stejně nevýhodnou DPČ. K pracovní smlouvě se vážou různá výše uvedená omezení, z nichž některé jsou pro zaměstnance zpoplatněny. Pokud se pak jedná o prohlídky nutné k výkonu některých povolání (např. vlastnictví tzv. zdravotního průkazu pro práci v potravinářství), musí si je zaměstnanec uhradit sám před nástupem do zaměstnání, jinak nesplňuje základní kvalifikační předpoklad k přijetí. Navíc je povinností jak u pracovních smluv, tak u DPČ odvádět sociální a zdravotní pojištění. Výsledkem jsou pro zaměstnance znatelně vyšší výdaje a znatelně menší čistý výdělek. Podle [26] je nižší jednak o zdravotní a sociální pojištění ve výši 11% z hrubé mzdy, jednak o daň z příjmu fyzických osob ve výši 15%, počítanou v tomto případě z tzv. superhrubé mzdy, součtu hrubé mzdy a odvodů hrazených zaměstnavatelem (134% hrubé mzdy zaměstnance). V krajním případě tak zaměstnanec agentury práce, který nesmí uzavírat DPP, dostává na stejném pracovním místě za stejnou práci jen 68,9% čisté mzdy zaměstnance zaměstnaného přímo zaměstnavatelem. Příklad výpočtu : čistá mzda = (hrubá mzda – 11% pojištění z hrubé mzdy) – (134% hrubé mzdy x 15% daň z příjmu fyzických osob).

Důsledkem znevýhodnění postavení agentur práce mezi zaměstnavateli týkající se omezení smluvní volnosti je finanční diskriminace spočívající ve vyšší ceně práce. Tím ostatní subjekty agenturám práce výrazně cenově konkurují. Výsledkem jsou znatelně vyšší náklady agentury práce za takového zaměstnance pro ostatní zaměstnavatele minimálně o 34% a znatelně menší čistý výdělek tohoto zaměstnance až o 31%. A to přesto, že vykonává stejnou práci na stejném místě a za stejnou hrubou mzdu jako zaměstnanec jiného zaměstnavatele.

3.1.3 Nemožnost ovlivnit rozhodování klientů-uživatelů

Agentury práce nemohou ovlivnit rozhodování zaměstnavatelů, kteří si zaměstnance u agentury práce objednávají. Realitou zůstává, že zaměstnavatelé pro své pracovní pozice žádají od agentury práce pouze zaměstnance bez handicapu. Pracovní agentura musí z titulu svého podnikání vyhovět poptávce svých klientů a zajistit pouze objednané zaměstnance, tedy osoby bez ZP. Agentura práce současně nemůže požadovat po svém klientovi, aby upravil své pracoviště pro přiděleného zaměstnance se ZP. K tomu ji zákon neopravňuje. Klient může přestat spolupracovat s agenturou práce právě z důvodu, že se ho snaží přesvědčit k úpravám pracovišť za účelem zaměstnávání OZP. Většinou to bere jako zasahování do kompetencí majitele a svobody podnikání. Systém by měl být nastaven tak, aby sami zaměstnavatelé požadovali od agentury práce na svá pracovní místa dodání zaměstnanců se ZP. K tomu však musí být nějakým způsobem motivováni. Dobrý pocit z přínosu zaměstnavatele společnosti evidentně nestačí.

Současná právní úprava přináší rozpornost v poskytování příspěvků a možnosti jich využít. Když musí agentura práce s přidělovanými zaměstnanci uzavírat pracovní smlouvy (a nikoliv DPP), nemůže je mít ve svém stavu zaměstnanců uživatel, pro kterého dočasně pracují. A proto ani nemůže tento zaměstnavatel na takové zaměstnance získat jakékoliv dotace. Státní politika zaměstnanosti na jedné straně vychází zaměstnavatelům vstříc různými příspěvky za zaměstnávání OZP, na druhé straně není v mnoha případech, jako právě u dočasně přidělovaných zaměstnanců agenturou práce k uživateli, možné těchto příspěvků využít.

Příspěvky na zaměstnance se ZP by měly být k dispozici zaměstnavatelům, u kterých tyto zaměstnanci skutečně pracují. Slevy na dani a jiné příspěvky na zaměstnané OZP by měly být natolik motivující, aby zaměstnavateli nejen vyrovnaly rozdíl v nákladech zdravého a handicapovaného zaměstnance, ale navíc přinesly bonus, který bude motivovat zaměstnavatele k přednostnímu zaměstnávání OZP.

Další nelogičností právní úpravy je skutečnost, že agentura práce, jako formální zaměstnavatel zaměstnance, má dle [6] povinnost zlepšovat podmínky pro osoby se ZP, což ale reálně nemůže, protože dočasně přidělený zaměstnanec vykonává práci pro uživatele a na jeho pracovišti, nikoliv na pracovišti agentury práce.

Samozřejmě není třeba zlepšovat pracoviště agentury, kde zaměstnanec nepracuje. Naopak uživatel, pro kterého pracuje agenturou práce dočasně přidělený zaměstnanec, nemůže čerpat různé výše zmíněné příspěvky na úpravu pracovního místa, protože tyto zaměstnance nemá ve svém stavu zaměstnanců, jelikož jejich formálním zaměstnavatelem je pracovní agentura. Tím, že uživatel nemá na tyto příspěvky nárok, není motivován měnit pracoviště kvůli zlepšení pracovního prostředí pro osoby se ZP a raději upřednostní jiné zaměstnance, jejichž práce u něj nepřináší dodatečné náklady na přizpůsobení pracovního místa. Nemůže vykazovat dočasně přidělené osoby se ZP ani jako své plnění povinného podílu, přestože u něj práci fakticky vykonávají. Uživatelé jsou tak demotivováni, aby dočasně přidělené OZP agenturou práce, u sebe zaměstnávali.

3.1.4 Nemožnost zjistit statut osoby se ZP

Zaměstnavatelé mají mít logicky právo na informace o svých zaměstnancích, týkající se statutu OZP. Tyto informace se totiž týkají zákonem stanovené povinnosti viz [5,6] zaměstnávat OZP a přizpůsobovat jim pracoviště.

Všeobecnou realitou je skutečnost, že zaměstnanci se ZP před zaměstnavatelem statut zdravotního postižení tají z důvodu obav z nezaměstnání právě pro jejich zdravotní postižení. Právní úprava nenabízí žádný nástroj, který by umožňoval zaměstnavatelům zjistit statut zdravotního postižení svých zaměstnanců. Změnit by měli zákonodárci několik ustanovení. V první řadě je třeba uzákonit povinnost zaměstnance hlásit zaměstnavateli svůj statut osoby se ZP s následnou sankcí za nedodržení. Současná úprava tuto povinnost (a sankci) zaměstnanci neukládá. Zároveň paradoxně § 14 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ukládá povinnost mlčenlivosti orgánům státní správy, které by mohly zaměstnavatelům potvrdit statut OZP.

Zaměstnavatel se tím ocitá v situaci známé z románu Hlava XXII. Má prokázat něco, za co je sankcionován, přestože jenom kontrolnímu orgánu je známo, zda to něco má. Kontrolní orgán však nesmí zaměstnavateli tyto skutečnosti sdělit a zaměstnanec, osoba se ZP, tak učinit rovněž nemusí, protože není za zatajení svého stavu nijak postižitelná. A jak říká právní teorie, povinnost uložená zákonem bez sankce za její nesplnění není zákonnou povinností ale proklamací, a jako taková nemá v zákoně co dělat. Zaměstnavatelé se tím

ocitají v bludném kruhu, z něhož není úniku. Platí sankční odvod za něco, co třeba i mají, ale neví o tom a nemají se jak dozvědět, zda to mají.

Z nedokonalosti legislativy profituje stát, protože zcela logicky zaměstnavatelé i agentury práce platí nemalé sankční odvody za neplnění povinného podílu zaměstnávat osoby se ZP, přestože je fakticky zaměstnávají a mohli by si naopak nárokovat slevy na dani z příjmu právnických osob. Lze zde dovodit institut neoprávněného obohacení dle §451 a násl. zákona č.40/1964 Sb., občanského zákoníku. Státní orgány zde svou nečinností na poli legislativy systémově umožňují dosahovat takového obohacení státního rozpočtu na úkor zaměstnavatelů. Přitom právě státní orgány jsou jediné, kdo znají osoby se ZP a současně jediné, kdo vydávají potvrzení osobám o jejich zdravotním postižení.

3.1.5 Nemožnost využívat náhradní plnění

Vezmeme-li v úvahu fakt, že většinu provozních nákladů agentury práce tvoří náklady na telekomunikace (Český Telecom a.s., T-mobile s.r.o.), nájem a energie (VŠB-Technická univerzita Ostrava, ČEZ a.s., OVAK a.s., OZO a.s.), které není možné odebírat od zaměstnavatelů zaměstnávající nadpoloviční počet osob se ZP, není reálné, aby agentura práce při zachování stávajícího objemu provozních nákladů, mohla splnit povinný podíl zaměstnávání osob se ZP pouze náhradním plněním odběrem výrobků a služeb.

3.1.6 Povinný odvod zvyšující neúměrně náklady agentury práce

Povinný odvod jako třetí alternativa povinnosti zaměstnávat OZP neúměrně zvyšuje náklady agentury práce. Je třeba využít jiných dostupných možností jak splnit povinnost zaměstnávat OZP. Protože má agentura práce mezi zaměstnavateli zvláštní postavení vzhledem k možnosti dočasného přidělování zaměstnanců k uživatelům, měly by mít agentury práce zákonem ukotvené zvláštní postavení mezi zaměstnavateli také co se povinného podílu zaměstnávání OZP týče (pokud v zákoně zůstane nemožnost uzavírat s přidělovanými zaměstnanci DPP). Pak by se povinný podíl OZP měl jednoznačně vztahovat pouze na její vlastní zaměstnance, kteří obsluhují každodenní chod agentury práce a jejichž počet může sama reálně ovlivňovat.

3.1.7 Hlášení volných pracovních míst úřadu práce

Hlášení volných míst i jejich obsazení zaměstnavateli včetně agentur práce úřadům práce je sice zákonem stanovená povinnost, ale v případě agenturního přidělování nelogická a odporující zdravému rozumu. Jde o rozpor v zákoně o zaměstnanosti, který nerespektuje hospodářskou praxi. Zaměstnavatelé, kterým agentura práce hledá zaměstnance, nehlásí úřadu práce volná místa, protože v daném okamžiku žádná volná místa nemají. Předali je agentuře práce. Agentura práce má o tato místa zájemce, ale žádná volná pracovní místa, která by měla za sebe hlásit nemá.

V případě agentury práce, jejíž hlavní činností je především přidělování zájemců na krátkodobá pracovní místa, je ohlašovací povinnost nadbytečná a zcela nesmyslná. Ostatně i u dlouhodobých pracovních pozic je agentura práce soukromou zprostředkovatelnou práce a ohlašování volných míst úřadu práce, de facto státní zprostředkovatelně práce, se jeví jako zdvojování a nesmysl.

3.2 VÝHODY ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OZP AGENTUROU PRÁCE

Jednoznačnou a nezanedbatelnou výhodou zaměstnávání OZP je pro agenturu práce **sleva na dani** poskytovaná na každého zaměstnance se ZP. Toto zvýhodnění se týká jak zaměstnanců, které agentura práce zaměstnává pro své potřeby, tak těch, které zaměstnává formou dočasného přidělení k uživateli.

V případě zaměstnávání koordinačních pracovníků s těžkým ZP je jejich zaměstnávání pro agenturu práce přínosem i ve smyslu **reklamy a propagace činnosti této agentury práce**.

Výhodou dočasně přidělovaných zaměstnanců se ZP k uživatelům je také **provize za zprostředkování těchto zaměstnanců**. Provize je však všeobecný přínos za činnost, která je pro agenturu práce nosnou činností podnikání a nesouvisí tak pouze s osobami se zdravotním postižením.

Nekvantifikovatelnou výhodou je bezesporu **vědomí sociální účasti** na řešení otázky podpory zaměstnávání OZP.

3.3 ZHODNOCENÍ ALTERNATIV PRO PLNĚNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNÁVAT OZP

Odvod do státního rozpočtu se jeví pro agenturu práce jako jediná jistá alternativa jak splnit čtyř procentní povinný podíl osob se ZP. Tuto možnost by však měla agentura práce využívat jako poslední možnost, když už není zbytí. Tímto způsobem totiž nic sama nezíská, ale naopak může ztratit některé své klienty. Finanční postih za neplnění povinného podílu prodraží její služby a v důsledku toho se tento nucený finanční náklad agentury logicky promítne do ceny za zprostředkování práce.

Agentura práce odvedla do státního rozpočtu povinný odvod pouze v roce 2005, a to pouze v částečném objemu 276 566 Kč za chybějící 5,81 osoby se ZP (viz. tab. 2.3.2). V ostatních letech 2006 – 2008 se finančnímu odvodu agentura cíleně vyhnula díky své strategii využít této zákonné povinnosti ve svůj prospěch a zaměstnávala OZP tak, že nejenže splnila svou zákonnou povinnost zaměstnávat OZP jejich přímým smysluplným zaměstnáním, ale dokonce získala za jejich zaměstnávání v nemalých objemech slevu na dani z příjmu právnických osob. V roce 2007 se agentuře podařilo zaměstnat téměř dvojnásobně víc zaměstnanců se ZP než byla její zákonná povinnost, což vyneslo agentuře 551 640 Kč v podobě slevy na dani z příjmu právnických osob za jejich zaměstnávání.

Alternativa zaměstnávání OZP formou odběru zboží a služeb od zaměstnavatelů s nadpolovičním počtem osob se ZP se v případě agentury práce jeví jako nevýhodná. Je to dáno nemožností využít nákupu zboží a služeb, které agentura pravidelně nakupuje pro své provozní potřeby od zaměstnavatelů, které zaměstnávají nadpoloviční počet OZP. Největší objemy jejich provozních nákladů tvoří platby za nájem, energie a telekomunikace, což jsou všechno služby, které není možné nakupovat od žádného zaměstnavatele, který by zaměstnával víc než 50% osob se ZP.

Zaměstnávání OZP přináší velké rozdíly ve mzdových nákladech vynakládaných agenturou práce. Přímí zaměstnanci se ZP zatěžují agenturu mzdovými náklady, kdežto dočasně přidělovaní zaměstnanci se ZP ke klientům nikoliv. Z tabulky 3.1 je patrné, jaké mzdové náklady na OZP byly vynaloženy v jednotlivých letech. V roce 2005 a 2008 byly zaměstnávány OZP pouze formou dočasného přidělení, proto nevznikly agentuře žádné mzdové náklady. Ze stejné tabulky plyne celkový přínos zaměstnávání OZP v jednotlivých letech. Jedná se o nemalé částky, které je nutno ještě navýšit o provizi za zprostředkování dočasně přidělených zaměstnanců se ZP. Tuto provizi nebylo možné do výpočtu

zakomponovat, jelikož je značně proměnlivá. Závisí na různých faktorech, např. počtu klientem objednaných zaměstnanců, délce spolupráce s klientem, výši hrubých mezd aj..

Tab. 3.1

Rok	průměrný roční přepočtený počet OZP	mzdové náklady		sleva na dani	ušetření na odvodu za neplnění povinnosti OZP	celkový přínos pro agenturu práce
		OZP zaměstnané u JC	OZP dočasně přidělené JC k uživateli	za OZP		
2005	9,76	0	0	74280	181907	256187
2006	19,95	214511	0	389460	640592	815541
2007	28,02	325620	0	551640	769260	995280
2008	11,08	0	0	199440	549461	748901
celkem		540131	0	1214820	2141220	2815909

Zdroj : viz [26]

3.4 VÝBĚR NEJVHODNĚJŠÍ ALTERNATIVY POVINNOSTI ZAMĚSTNÁVAT OZP

Při zachování stávající právní úpravy se pro agenturu práce JOB-centrum Ostrava, s.r.o. na první pohled jeví jako nejvýhodnější varianta zaměstnávání osob s těžkým ZP na pozicích koordinačních zaměstnanců. Jejich činnost přispívá k získávání dalších zdravotně postižených zájemců o práci. Tato varianta je výhodná jen do okamžiku, než si uvědomíme, že mzdové náklady přímých zaměstnanců se ZP (koordinátorů), vynaložené agenturou práce, se významně liší od nákladů na zaměstnance se ZP dočasně přidělované jiným klientům. Náklady na jejich zaměstnávání totiž plně hradí objednavající zaměstnavatel, kde skutečně pracují, agentura práce tak není zatížena náklady vůbec. Navíc tyto dočasně přidělení zaměstnanci přinášejí agentuře provizi placenou klientem za zprostředkování jejich zaměstnání. Proto by mělo být pro agenturu práce prioritou zaměstnávání OZP formou dočasného přidělení. Tím si zajistí splnění povinného podílu OZP, vyhne se finančnímu odvodu za neplnění povinnosti zaměstnávat OZP, získá za každého takového zaměstnance slevu na dani a navíc provizi za jejich dočasné přidělení

ke klientovi. Zaměstnávání koordinátorů by mělo být využíváno pouze v míře nutné pro přilákání dalších osob se ZP, jako svého druhu marketingová a reklamní činnost.

Systém by měl být nastaven tak, aby byli zaměstnavatelé motivováni osoby se zdravotním handicapem přijímat do pracovního poměru. Smyslem by nemělo být odvádět peníze do státního rozpočtu, ale vytvořit podmínky pro zájem ze strany zaměstnavatelů vytvářet aktivně místa pro OZP. Vytvořit takové prostředí ve společnosti, že zdravotně postižení občané nebudou mít důvod své postižení před zaměstnavatelem tajit. Naopak, budou hrdě nabízet své schopnosti k uplatnění, protože budou vědět, že jsou žádanými zaměstnanci.

3.5 ODHAD NA ROK 2009

Agentura práce musí ve svých plánech zohlednit právě probíhající finanční světovou krizi, která se projevuje v nižších počtech zprostředkovaných prací. Již v létě 2008 se začala poptávka po zaměstnancích snižovat, což je patrné z grafu 2.3 i 2.4, kde je vidět v roce 2008 znatelný propad v počtech klientů využívajících zprostředkovatelských služeb agentury práce i v počtech brigádníků. Současný odhad počtu zaměstnanců pro rok 2009 podle letošního vývoje poptávky po zaměstnancích (leden 2009 31% ledna 2008, únor 2009 35% února 2008 atd.) je pouhých 33% zaměstnanců roku 2008. Při tomto odhadu by byly údaje za rok 2009 následující :

- Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců : 78,98
- Povinný podíl OZP : 3,16
- Sleva na dani z příjmu : 56 880 Kč v případě zaměstnání osob s lehkým ZP, 189 600 Kč v případě zaměstnání pouze osob s těžkým ZP. To jen v případě, že by agentura zaměstnávala pouze tolik OZP, které jí přesně pokryjí povinný podíl OZP a nebudou ho převyšovat.
- Příjem z provize za zprostředkování prací OZP není možné odhadnout, jelikož tento údaj závisí na více faktorech (zejména na poptávce klientů po zaměstnancích se ZP, flexibilitou osob se ZP nastoupit na případné aktuální vypsané volné pozice, délce objednávky klienta, výšce hrubých mezd atd.).

Závěr

Cílem této práce bylo analyzovat možnosti agentury práce zaměstnávat osoby se ZP a zhodnotit výhody a nevýhody jejich zaměstnávání agenturou práce. Ke splnění uvedeného cíle jsem použila analýzu současné legislativy upravující oblast zaměstnávání OZP. Nakonec jsem zhodnotila celkové výhody a nevýhody zaměstnávání OZP pro agenturu práce. Výchozí podmínkou pro toto zhodnocení bylo co nejvyšší či úplné odbourání povinných finančních odvodů.

Ze zjištěných nevýhod zaměstnávání OZP agenturou práce plyne, že současná legislativa stanovující rámec pro zaměstnávání OZP by měla být zdokonalena v několika směrech. Především by měla zajistit rovné postavení agentury práce mezi ostatními zaměstnavateli ve smyslu smluvní volnosti. Dále, pokud stanoví zaměstnavatelům povinnost zaměstnávat OZP, měla by také automaticky zavést zákonnou povinnost zaměstnanců se ZP oznámit zaměstnavateli statut zdravotního postižení a sankci za neplnění této povinnosti. Zákonodárci by měli rovněž odstranit nesmyslnost současné ohlašovací povinnosti agentur práce týkající se hlášení o volných pracovních místech a jejich obsazení úřadům práce.

Nejvýhodnější variantou se pro vybranou agenturu práce jeví zaměstnávání OZP formou dočasného přidělení k uživateli. Tím si zajistí splnění povinného podílu OZP, vyhne se finančnímu odvodu za neplnění povinnosti zaměstnávat OZP, získá za každého takového zaměstnance slevu na dani a navíc provizi za jejich dočasné přidělení. Zaměstnávání OZP znamená pro agenturu práce především splnění zákonné povinnosti tyto osoby zaměstnávat a také nemalou úsporu na dani z příjmu, vysokou sociální angažovanost společnosti a nezanedbatelný morální rozměr věci.

Stát by měl prostřednictvím svých zákonodárců usilovat o zlepšení legislativního prostředí tak, aby docílil většího zaměstnání OZP na těch místech a u těch zaměstnavatelů, u kterých je prostor na smysluplné a efektivní využití schopností, dovedností i zkušeností takových jedinců takovými nástroji, které budou pro zaměstnavatele skutečně motivující. Bylo by škoda, kdybychom se jako společnost ochuzovali o schopné jedince, kteří mají chuť přispívat svými znalostmi a zkušenostmi k vytváření většího blahobytu naší země.

Seznam použité literatury

Knihy

- [1] LEIBLOVÁ, Zdeňka. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2008. 4. vyd. Olomouc : ANAG, 2008. 295 s. ISBN 978-80-7263-460-6.
- [2] VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE Bohuslav; DOLEŽÍLEK Jiří. Zákoník práce s komentářem. 2. vyd. Praha : ASPI, 2007. 506 s. ISBN 978-80-7357-327-0.
- [3] ČERVINKA, Tomáš. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. 3. vyd. Olomouc : ANAG, 2007. 215 s. ISBN 978-80-7263-382-1.
- [4] JAKUBKA, Jaroslav. Zákoník práce 2009. 5. vyd. Olomouc : ANAG, 2009. 143 s. ISBN 978-80-7263-491-0.

Právní předpisy

- [5] zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- [6] zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- [7] zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
- [8] zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů,
- [9] zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů,
- [10] nařízení vlády č. 515/2004 Sb. o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů,
- [11] nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů,
- [12] vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti
- [13] vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- [14] vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení,
- [15] sdělení č. 487/2005 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2005 pro účely zákona o zaměstnanosti,

- [16] sdělení č. 554/2006 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2006 pro účely zákona o zaměstnanosti,
- [17] sdělení č. 330/2007 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2007 pro účely zákona o zaměstnanosti,
- [18] sdělení č. 435/2008 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2008 pro účely zákona o zaměstnanosti,

Internetové zdroje

- [19] Internetové stránky Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z WWW :
<<http://www.mpsv.cz/cs/>>.
- [20] Internetové stránky Český statistický úřad. Dostupné z WWW :
<<http://www.czso.cz/>>.
- [21] Internetové stránky Portál veřejné správy české republiky. Dostupné z WWW :
<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/6966/place>.
- [22] Internetové stránky JOB-centrum Ostrava, s.r.o. Dostupné z WWW :
<<http://www.job-centrum.cz/>>.
- [23] Internetové stránky Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených. Dostupné z WWW : <<http://www.azzpcr.cz/>>.
- [24] Internetové stránky Občanské Sdružení Trianon. Dostupné z WWW :
<<http://www.ostrianon.cz/>>.
- [25] Internetové stránky Obchodní rejstřík Ministerstva spravedlnosti ČR. Dostupné z WWW : <<http://www.justice.cz/xqw/xervlet/insl/index>>.

Ostatní zdroje

- [26] Interní materiály agentury práce JOB-centrum Ostrava, s.r.o.

Seznam zkratk

ZP - zdravotní postižení

OZP - osoba se zdravotním postižením, osoby se zdravotním postižením

DPP – dohoda o provedení práce

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

ÚP - úřad práce

OSSZ - okresní správa sociálního zabezpečení

IT - informační technologie

TP - těžké postižení

ZTP - zvlášť těžké postižení

ZTP/P - zvlášť tělesně postižený s průvodcem

ČR - Česká republika

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

NH - národní hospodářství

Sb. - Sbírka

JC - JOB-centrum Ostrava, s.r.o.

ISO - International Organization for Standardization

OS - občanské sdružení

1č - jedna osoba na částečný úvazek

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 22.4.2009

Barbora Burkovičová
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta :

26. dubna 269/45, Ostrava – Plesná, 72527

Seznam příloh

Příloha č. 1 : Povolení MPSV ČR ke zprostředkování zaměstnání (1.-3.str.)

Příloha č. 2 : Osvědčení o členství v Hospodářské komoře ČR

Příloha č. 3 : Etický kodex člena Hospodářské komory ČR

Příloha č.4 : Kodex Nediskriminujícího podnikatele

Příloha č. 5 : Certifikát Ethnic Friendly zaměstnavatel

Příloha č.6 : Dopis JC úřadu práce ze dne 5.12.2005

- Žádost o zmírnění tvrdosti zákona – odpuštění odvodu za neplnění povinného podílu osob se zdravotním postižením

Příloha č. 7 : Odpověď ÚP na dopis JC ze dne 14.12.2005

Příloha č. 8 : Dopis JC Ministerstvu práce a sociálních věcí ze dne 21.12.2005

- Žádost o zmírnění tvrdosti zákona – odpuštění odvodu za neplnění povinného podílu osob se zdravotním postižením

Příloha č. 9 : Odpověď MPSV na dopis JC ze dne 6.1.2006

Příloha č. 10 : Seznámení zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něj z pracovních smluv vyplývají a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práce konat dle § 31 zákoníku práce č.262/2006 Sb.

Příloha č. 11 : Dopis JC Okresní správě sociálního zabezpečení ze dne 26.1.2006

- Žádost o sdělení osob evidovaných OSSZ jako osoby se zdravotním postižením

Příloha č. 12 : Odpověď OSSZ na dopis ze zde 30.1.2006

Příloha č. 13 : Formulář Oznámení o povinném plnění osob se ZP na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele